COLLOQUE

JeuneSST

LES JEUNES ET LA SST DANS UNE SOCIÉTÉ EN MOUVEMENT

MONTRÉAL, 28 AVRIL 2005

RECUEIL DES PRÉSENTATIONS

irsst
Le moteur de votre recherche
DEPUIS 25 ans

Bilan de 15 ans de recherche à l'IRSST sur les âges et la SST

Esther Cloutier
Organisation du travail
IRSST

Bilan de 15 ans de recherche à l'IRSST sur les âges et la SST

Présenté par

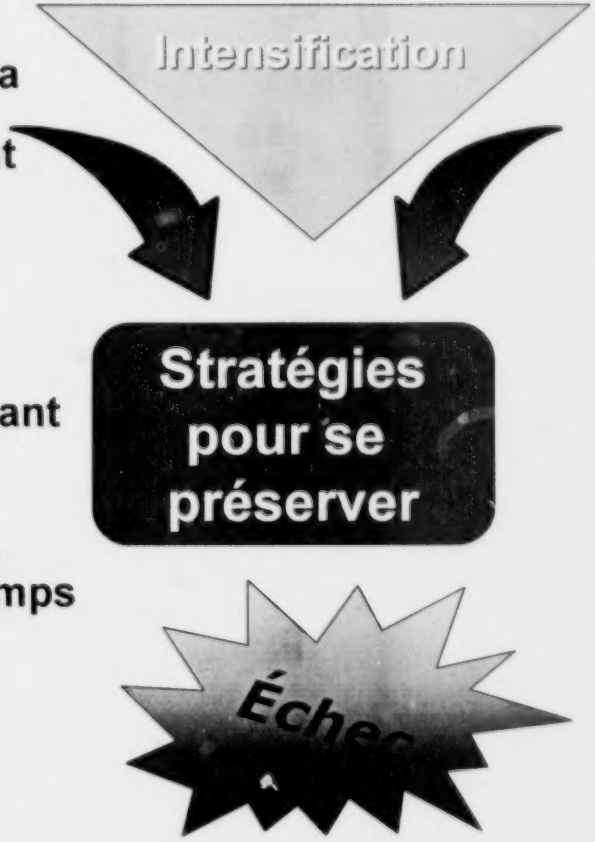
Esther Cloutier, IRSST

Colloque JeuneSST,
Montréal, 28 avril 2005

Un équilibre fragile

Effets du vieillissement

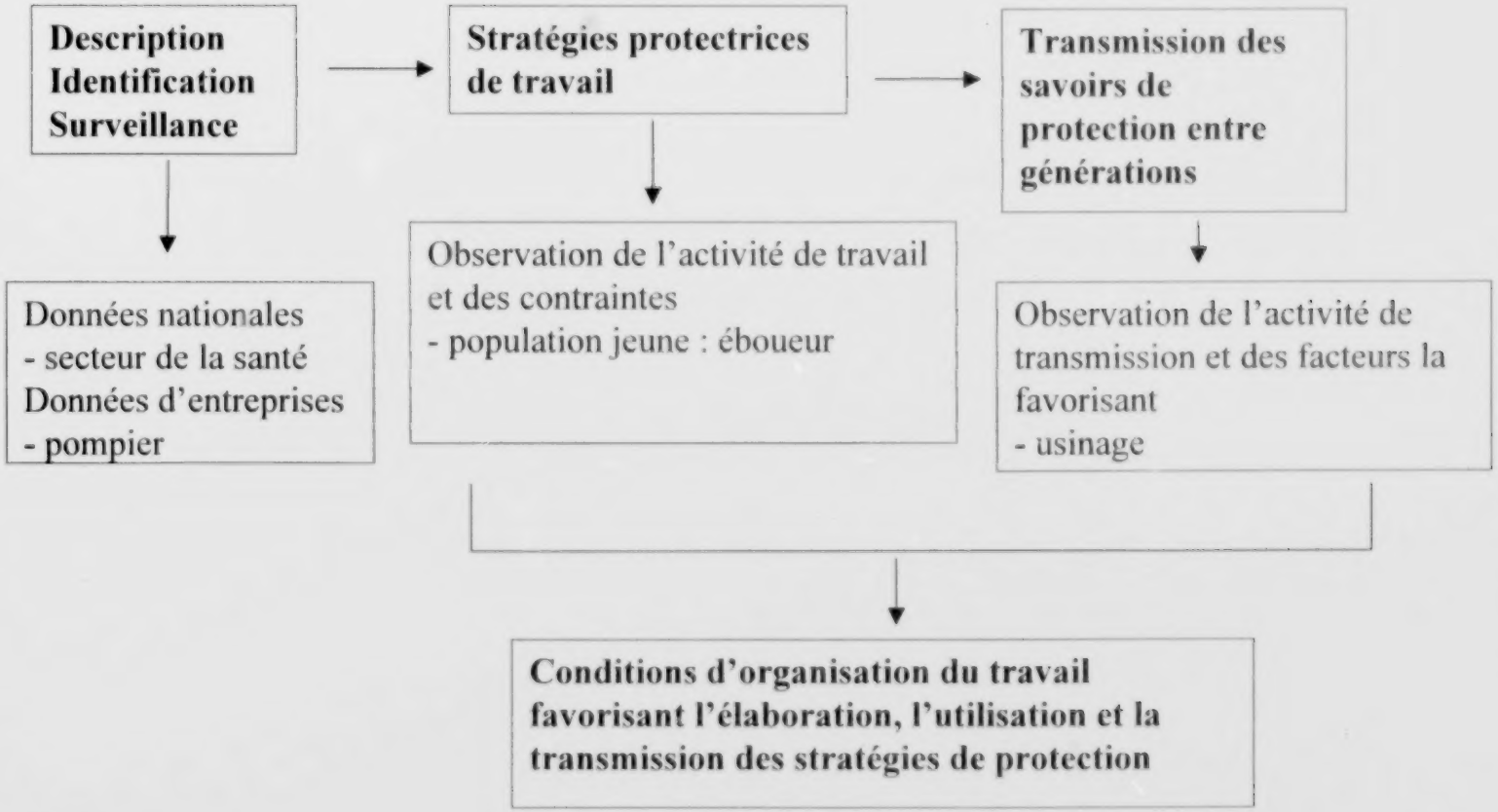
- Augmentation de la probabilité d'amoindrissement des certaines capacités
  - Force musculaire
  - Vue, audition
  - Performance relevant de la mémoire immédiate
  - Prise de décisions nombreuses en temps limité
  - Régulation du sommeil



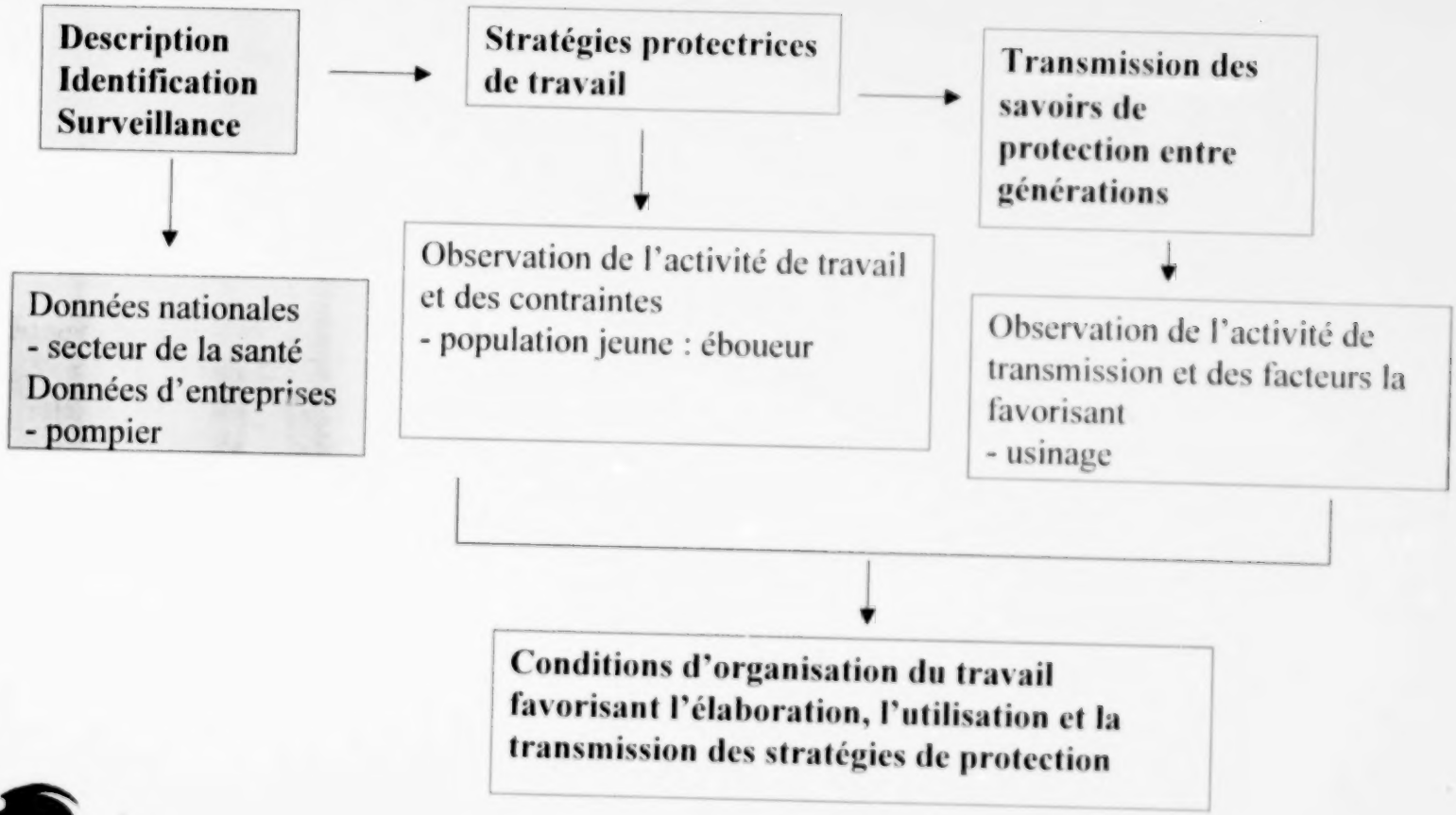
Effet de l'expérience

- Se donner des marges de manœuvre
- Réduire les situations de surcharge cognitive
- Réduire les efforts et les postures contraignantes
- Équilibre travail/ hors travail

Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans

Impact de l'âge sur les indicateurs de lésions et les scénarios d'accidents

Dans le secteur de la santé et des services sociaux, pour la majorité des emplois :

- **Les emplois à risque chez les 45 ans et plus sont les mêmes que chez les jeunes**
- **Le taux d'incidence des lésions diminue avec l'âge tant chez les hommes que chez les femmes**
- **Les scénarios d'accidents sont différents selon l'âge :**
  - **Les efforts excessifs entraînant des blessures au dos ou aux épaules qui surviennent en manipulant une personne sont en proportion plus fréquents chez les jeunes**
  - **Les chutes provoquant des blessures aux membres inférieurs, les heurts, les coincements et les frapper par un meuble ou un outil sont caractéristiques de la main d'œuvre âgée**

Source : Cloutier, E., Duguay, P, (1996) Impact de l'avance en âge sur les scénarios d'accidents et les indicateurs de lésions dans le secteurs de la santé et des services sociaux, de l'administration provinciale et de l'administration municipale, Rapport IRSST, RR-119

L'analyse des accidents chez les pompiers selon l'âge

Indicateurs quantitatifs

- **Taux d'incidence des accidents, avec et sans perte de temps de travail, de 50 % en moyenne qui décroît avec l'âge**
- **Durées moyenne et médiane d'absence de plus de 10 jours qui augmentent avec l'âge**

Indicateurs qualitatifs

- **Une typologie des accidents qui varie selon l'âge**

Source : Champoux et Cloutier, 1996

Les jeunes pompiers et le combat d'incendie (11 % des cas)

- Tâches d'exploration et de ventilation
- Frappe à leur hauteur ou vers le haut, tire, pousse
- Utilise une gaffe ou une hache
- Mouvement intentionnel avec charge, chute de débris, postures contraignantes, équilibre précaire
- Intérieur du bâtiment, sur un toit, un balcon ou un échafaudage
- Lésions au cou ou aux épaules
- 7 à 11 heures après le début du quart
- Pompiers de 25 à 29 ans

Source : Champoux et Cloutier, 1996)

Les pompiers plus âgés

Ceux du mitan et les déplacements (20 % des cas)

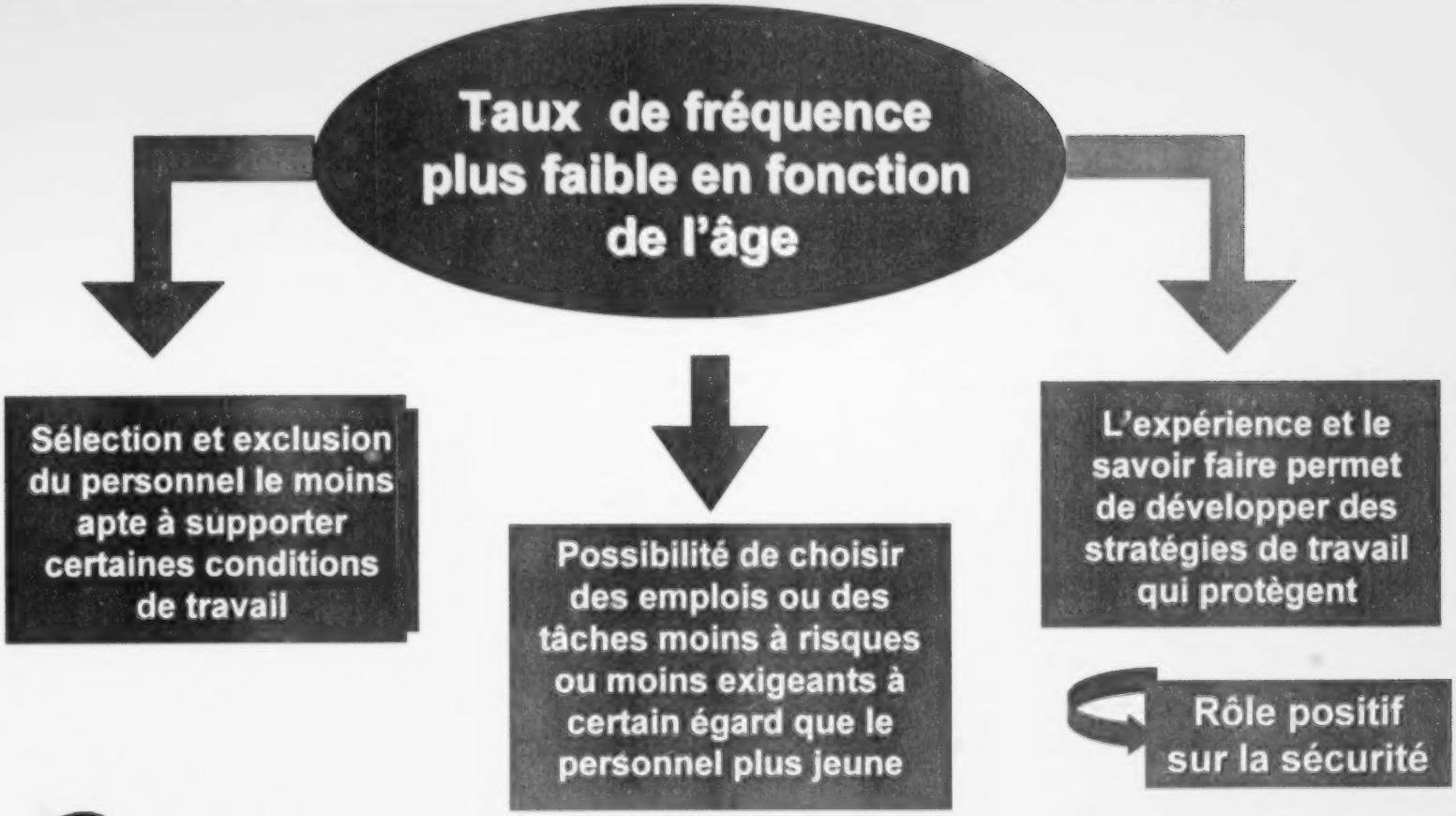
- Tous types d'affectation
- Déplacement
- Mouvement intentionnel
- Trou, surface glissante, dénivellation, escalier, échelle, encombrement des lieux, charge relié au port de l'équipement respiratoire
- Entorse cheville ou genoux
- 160 heures d'absence en moyenne

Les plus âgés (4 % des cas)

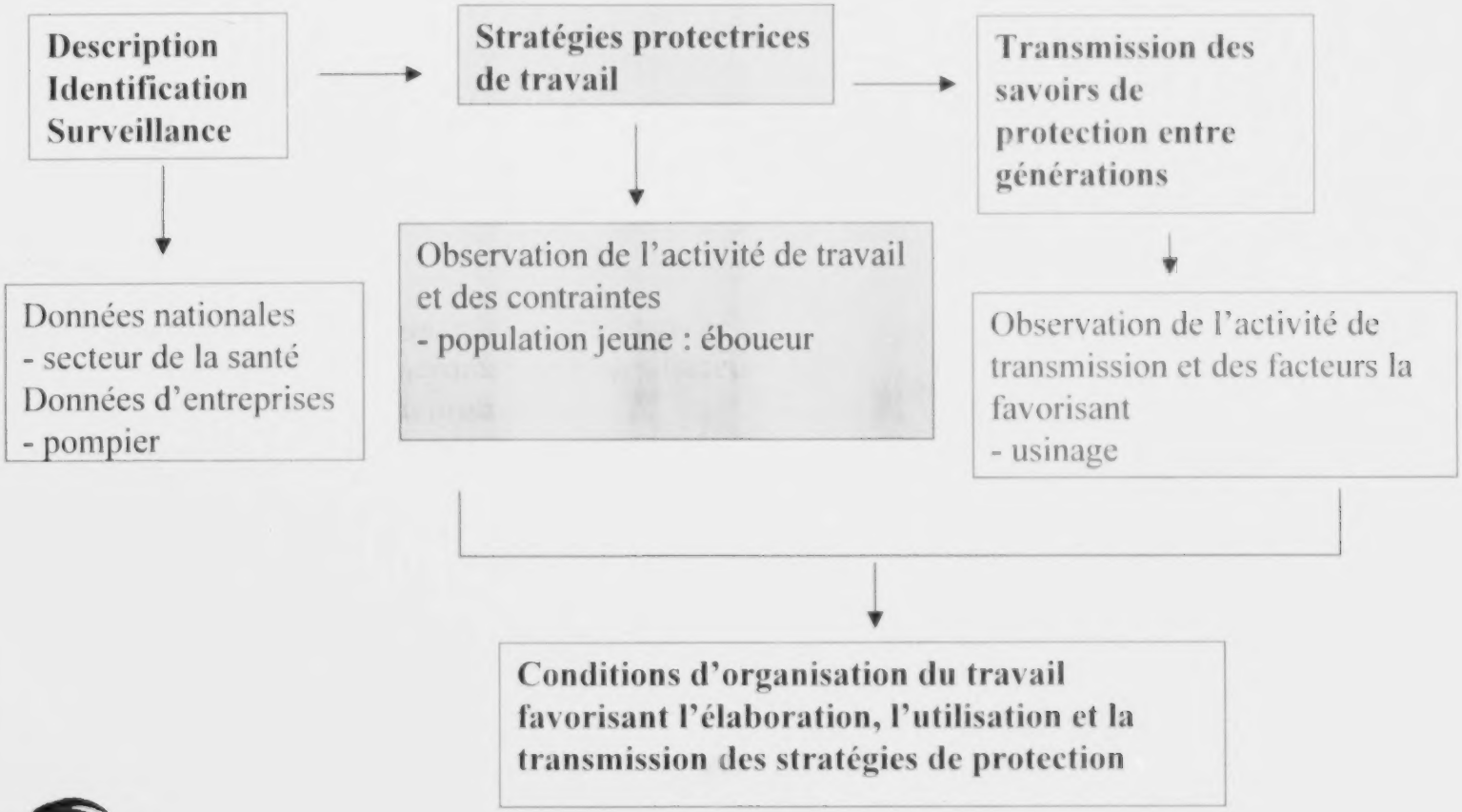
- Rechutes de tous types

Source : Champoux et Cloutier, 1996)

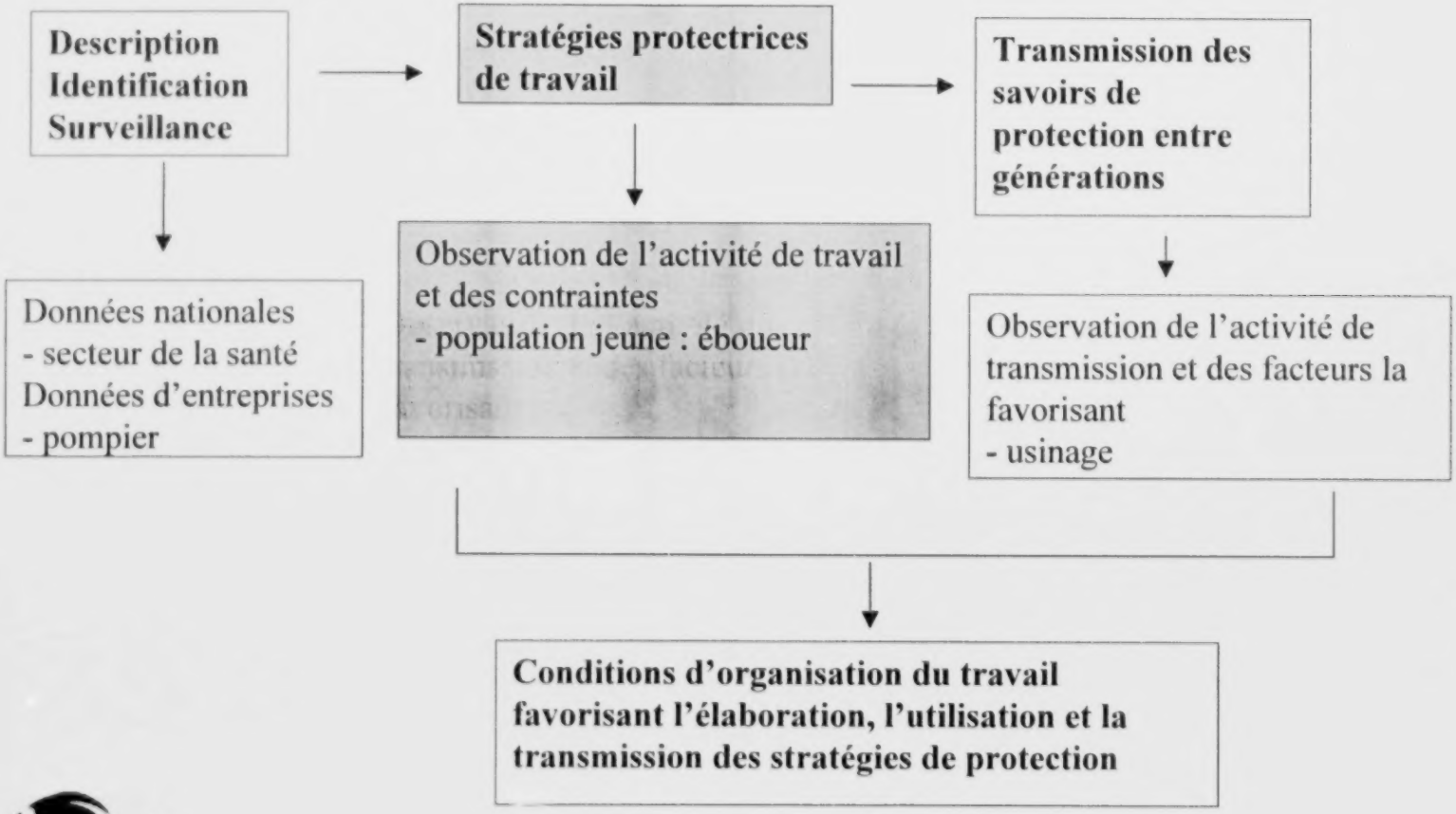
L'âge... serait-il protecteur ?



Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Par rapport aux jeunes, les éboueurs de 35 ans et plus :

- Ne sont pas affectés à des territoires de collecte particuliers
- Adoptent un rythme de travail plus lent
- Bénéficient plus souvent de l'aide de leurs coéquipiers
- Évitent davantage certains incidents
- Se disent moins fatigués en fin de journée
- Utilisent les mêmes autres stratégies individuelles (sortir les ordures des contenants avec les mains, aide à la compaction, aide au chargement avec la jambe, ramassage des ordures avec les mains, relais, collecte des deux côtés de la rue)

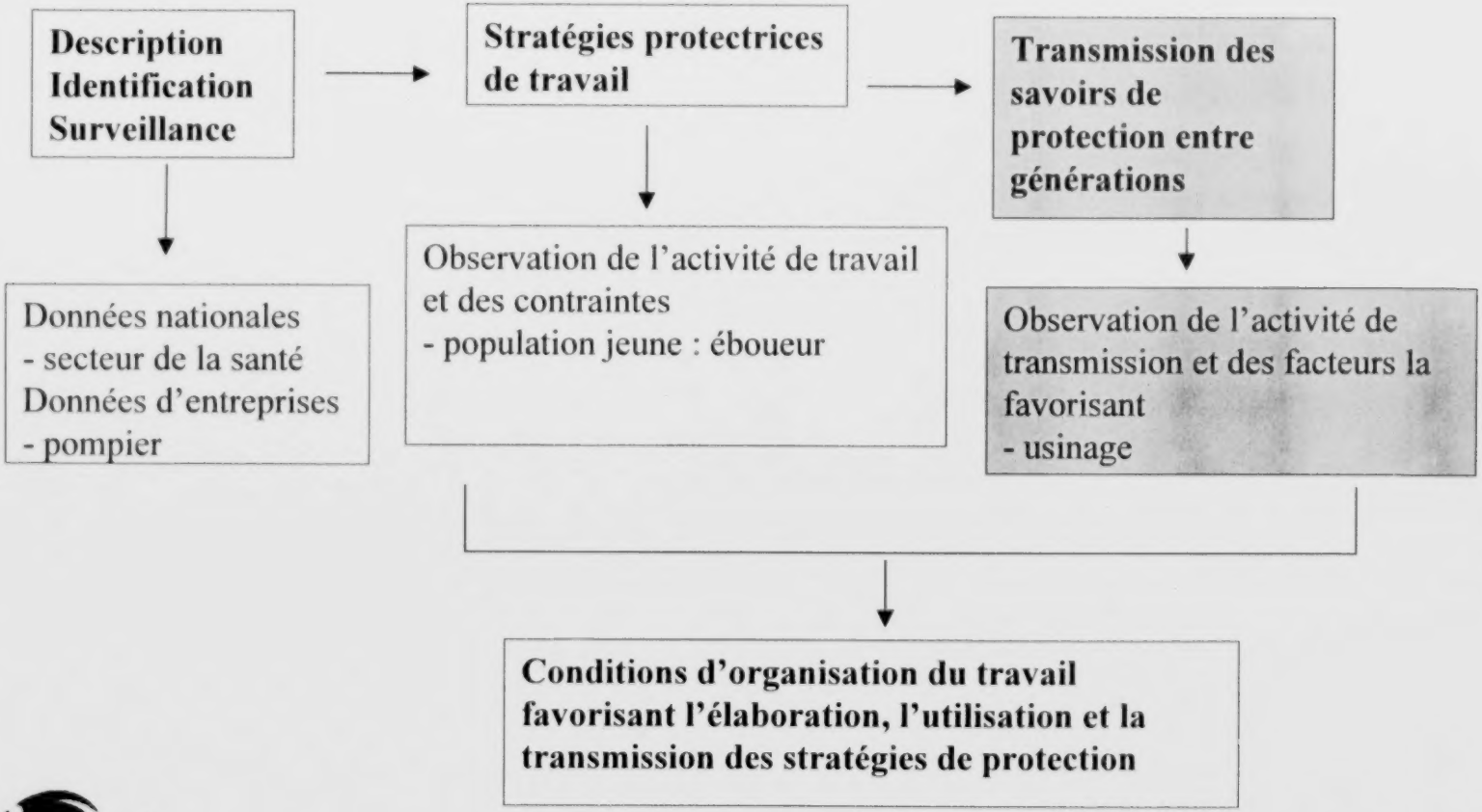
Source : Cloutier, 1994

Ce que suggèrent ces résultats …

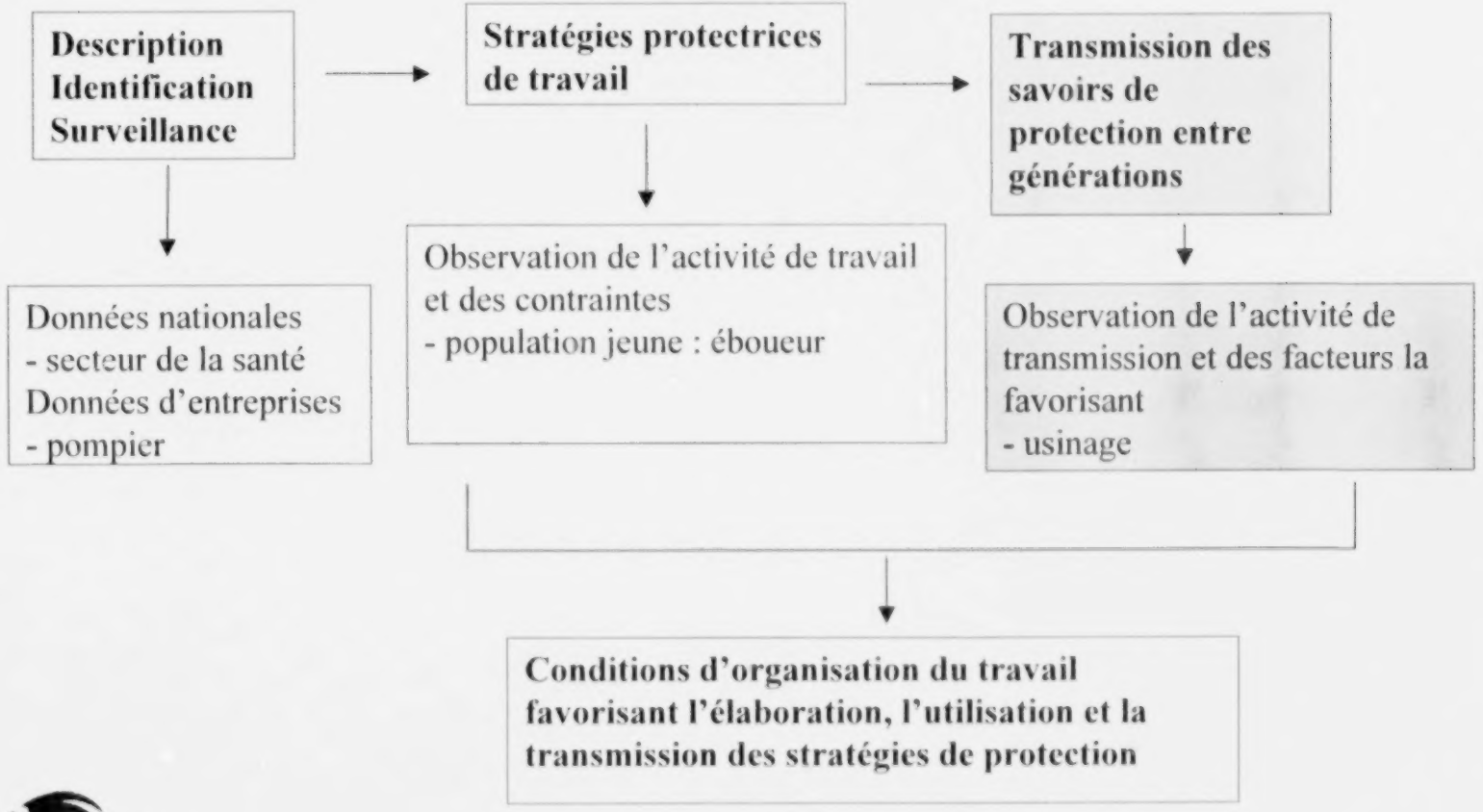
- Pour se maintenir en emploi les éboueurs plus âgés adoptent des stratégies de travail individuelles et collectives particulières (rythme, collaboration d'équipe) → expérience du métier
- Expérience de vie joue également un rôle positif (connaissance de ses limites et de son rythme personnel, etc.)
- Importance de l'organisation du travail (connaissance du territoire, du coéquipier, du camion, marge de manœuvre temporelle, etc.)
- Les jeunes éboueurs développent aussi des stratégies individuelles

Source : Cloutier, 1994

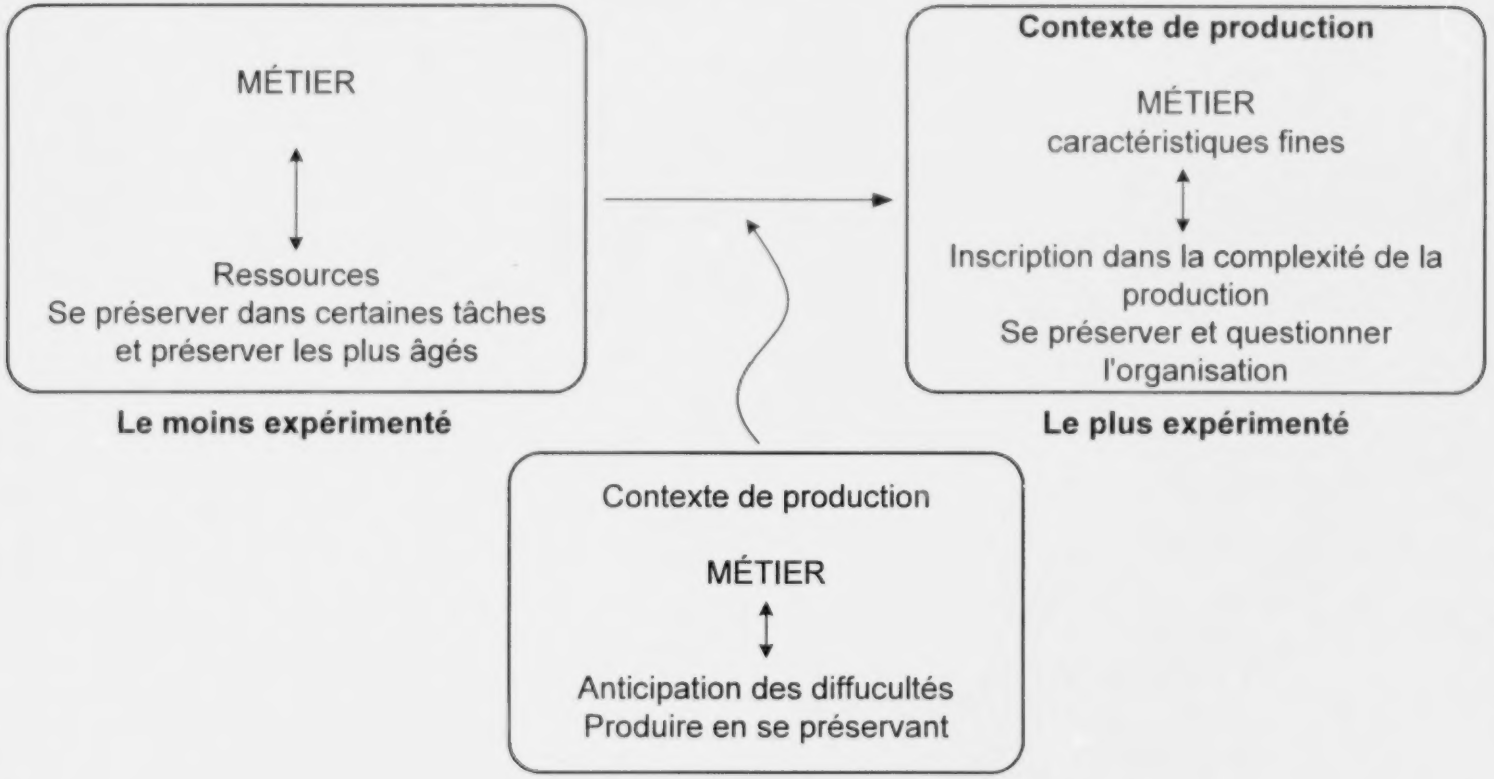
Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Transmission des savoirs professionnels selon l'expérience du formateur



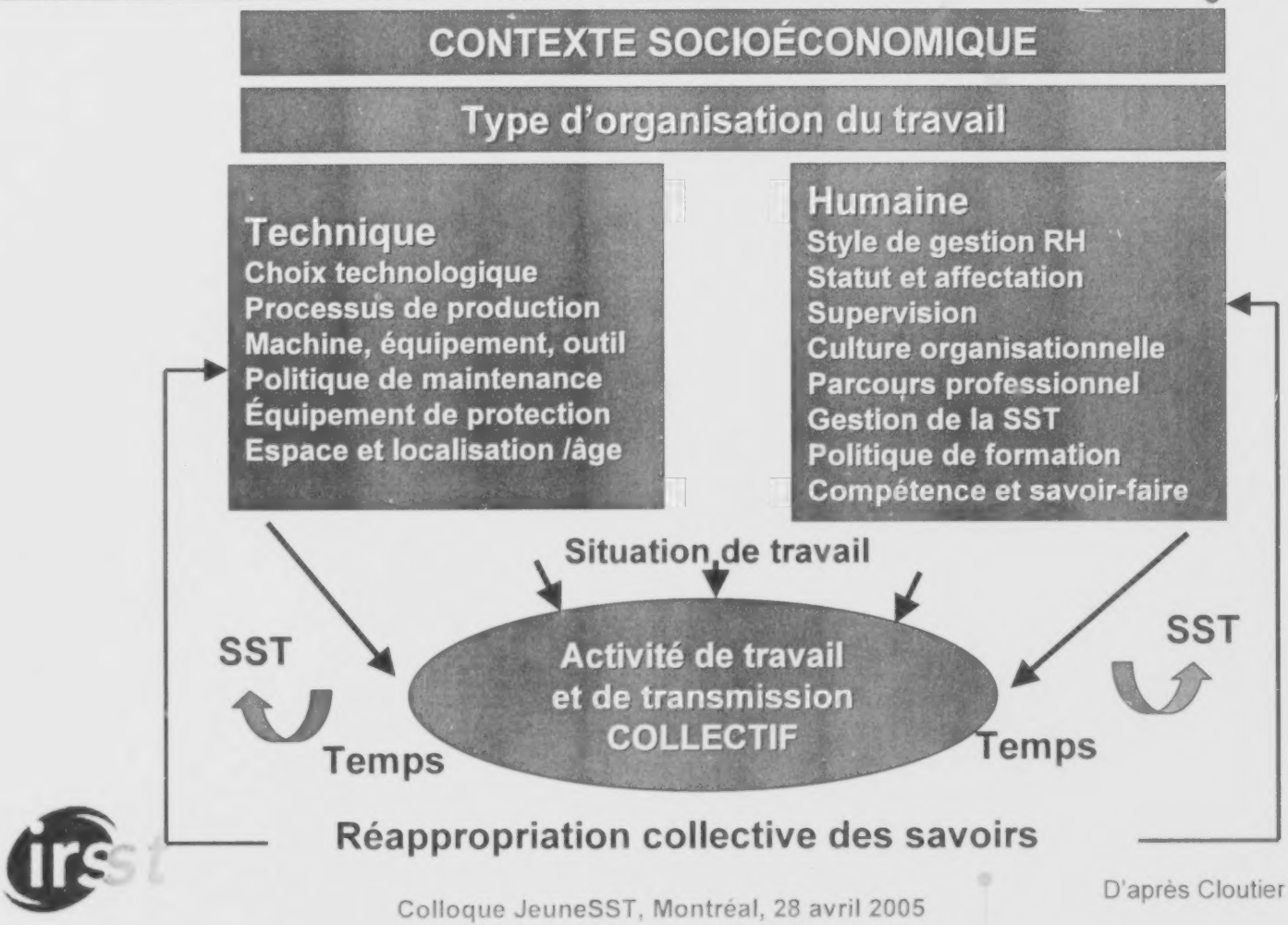
D'après Cloutier et coll., 2002

Facteurs organisationnels influençant la transmission

- Activités de transmission sont inscrites dans la production
- Importance des contraintes de temps
- Politique de gestion des ressources humaines et recherche de flexibilité
- Effet de la taylorisation du travail
- Sous-traitance de certaines activités
- Répartition géographique des postes et des travailleurs selon leur expérience
- Quart de travail
- Conditions d'entrée en emploi et d'insertion

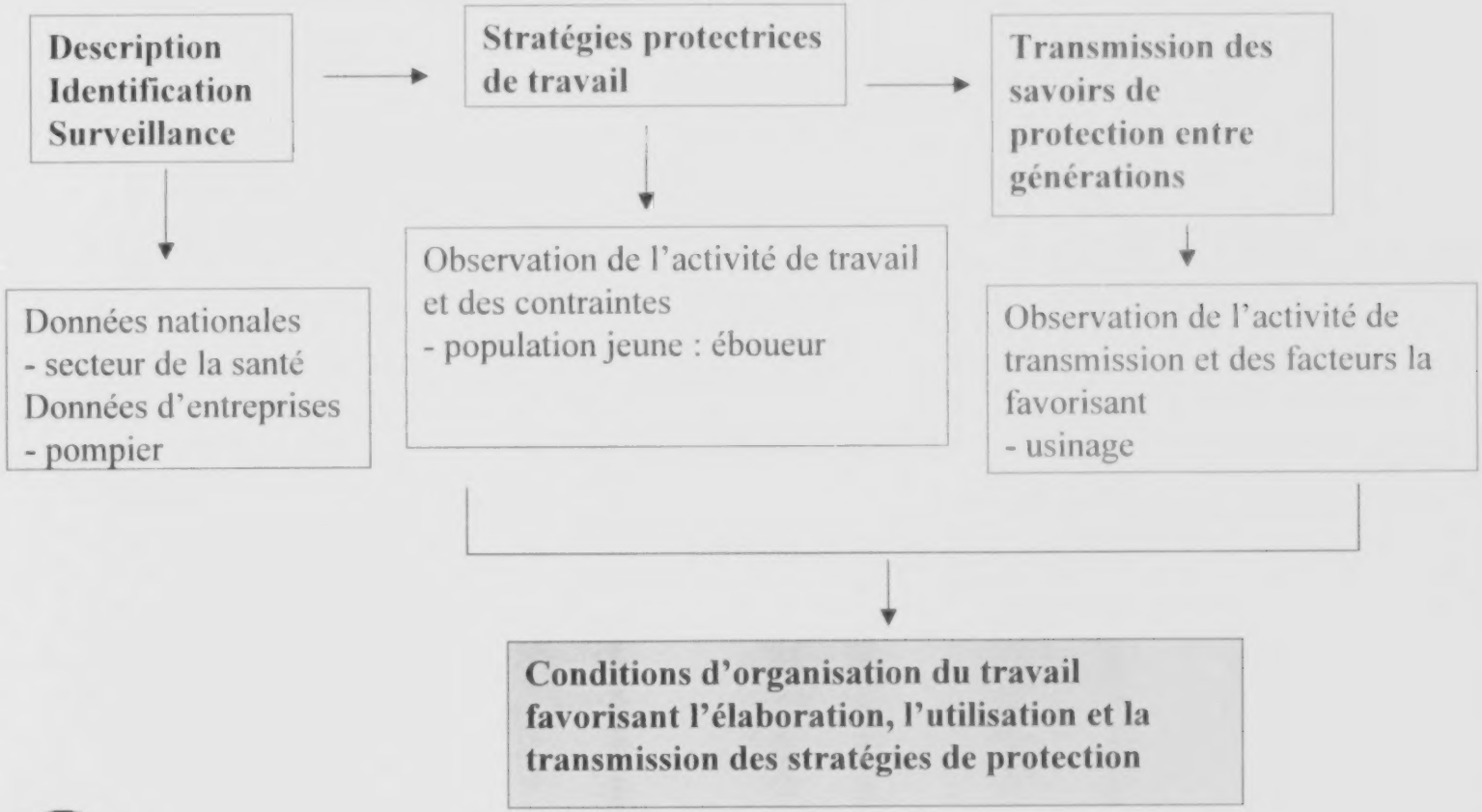
D'après Cloutier et coll., 2002

Impact de l'organisation du travail sur la transmission des savoirs



D'après Cloutier et coll., 2002

Cheminement de la programmation de recherche sur les âges en 15 ans



Une diversité de stratégies protectrices pour les infirmières

Les stratégies identifiées visent la réduction de la charge de travail à court et à long terme

- Gestion du temps
- Réaménagement de certaines tâches pour faciliter la concentration ou « se libérer l'esprit
- Réduction des charges à transporter
- Adoption de postures moins contraignantes
- Le recours au collectif de travail et à l'entre-aide
- Poser ses limites afin de se préserver pour durer en emploi

Source : Cloutier et coll., à paraître

Rôle protecteur de l'organisation du travail

- Ajustement des tâches et de la charge de travail
- Possibilité d'aménager les routes et de favoriser une gestion préventive de la flexibilité des temps de travail
- Importance des mécanismes de transmission et de circulation d'information → FAVORISE LA TRANSMISSION,
- Possibilité de développer des collectifs de travail → INSERTION DES JEUNES,
- Usage de divers outils de gestion et de suivi des clientèles et leur implantation,
- Gestion prudente du personnel de différents statuts d'emploi,
- Existence de procédures claires en ce qui concerne l'aménagement des domiciles et des espaces de travail,
- Accès à de la formation et de l'information sur différentes problématiques,
- Existence de réunions professionnelles et multidisciplinaires,
- Reconnaissance du travail invisible du personnel ainsi que de l'expérience.

Source : Cloutier et coll., à paraître

Conclusions

- La prévention des problèmes de SST des jeunes et des âgés dans les milieux de travail est à approcher de façon globale pour favoriser l'équité et la prévention
- Importance de l'organisation du travail comme déterminant de marges de manœuvre permettant au personnel d'utiliser les stratégies de protection qu'ils ont développées
- Importance des collectifs de travail → dynamique inter-générationnelle
- Favoriser la transmission inter-générationnelle :
  - Prévenir l'usure prématurée des jeunes
  - Développer des nouveaux rôles pour les travailleurs expérimentés
- Gestion prévisionnelle des âges

Les mutations dans les formes d'emploi et l'impact sur les besoins des jeunes en matière de SST

Jean Bernier
Université Laval

Les mutations dans les formes d'emploi et leur impact sur les besoins des jeunes en matière de SST

Les jeunes et la SST dans une société en mouvement.

Colloque JeuneSST – Montréal 28 avril 2005

Jean Bernier, professeur
Département des relations industrielles
www.jean-bernier.ca

Plan

I- Les mutations dans les formes d'emploi

a) Ce que ça signifie

b) Importance du phénomène

II- Leur impact sur les besoins des jeunes en SST

a) En matière de prévention

b) En matière d'indemnisation

Conclusion – Des voies à explorer ?

I- Les mutations dans les ...

- Terminée l'époque où la quasi totalité des salariés avaient un **emploi stable** pour **un employeur** sur les **lieux mêmes de l'entreprise** et souvent pour une **durée très longue** pouvant s'étendre sur toute la vie.
- C'était l'époque de l'emploi permanent à durée indéterminée.

a) Ce que ça signifie ...

Tout statut qui s'écarte la définition traditionnelle de salarié permanent à temps complet

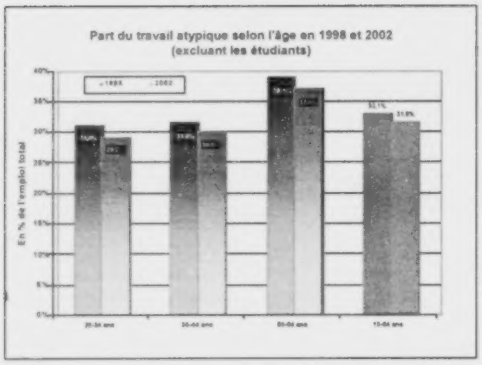
- Temps partiel
- Durée déterminée
- Occasionnel
- Temporaire
- Sur appel
- À domicile
- Cumul d'emplois
- Télétravail
- Salariés d'agences location de personnel
- Travailleurs « autonomes » ou indépendants

b) Importance du phénomène au Québec

Quelques données statistiques

Évolution de l'emploi atypique au Québec selon Stat. Can. (EPA)

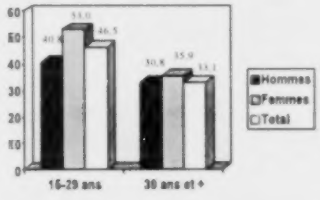
1976	16,7 %
1995	29,3 %
2001	36, 4 %
2001	31,2 % (sans les étudiants)
2002	31,6 % (sans les étudiants)



Emploi atypique – 1999 - EPA

	15-29 ans	30 ans et +
Hommes	40,8 %	30,8 %
Femmes	53,0 %	35,9 %
Total	46,5 %	33,1 %

Emploi atypique – 1999 - EPA



Facteurs favorisant

- Plusieurs facteurs conjugués
  - les nouvelles technologies
  - la compétitivité accrue à l'échelle planétaire
  - le besoin de flexibilité des entreprises
    - Notamment au plan des ressources humaines
  - les nouvelles formes d'organisation du travail.

Facteurs favorisant

- Plusieurs facteurs conjugués
  - Conciliation des responsabilités professionnelles et familiales
  - Désir d'une plus grande autonomie dans l'exercice de leurs activités professionnelles.

Problème

Lois du travail non adaptées pour suivre cette évolution

d'où déficit important de la protection sociale

II- Leur impact les besoins des jeunes en SST

- Plusieurs études le démontrent
  - Santé mentale
  - Incidence sur le risque d'accidents
- Voir textes de Katherine Lippel, Michael Quinlan, Alain Vinet, etc.
- Travaux en cours dans le cadre de la Chaire de gestion en SST (U.L.)

Question

- Dans quelle mesure les jeunes travailleurs atypiques ont-ils accès à la même protection que les salariés « traditionnels » ?

II- Leur impact **les besoins des jeunes en SST**

- Deux lois de portée universelle dans leur intention
- Prévention : L.S.S.T.
- Indemnisation : L.A.T.M.P.

a) L.S.S.T.

- Objet : élimination à la source des dangers
- Impose à l'employeur de prendre des moyens à l'égard des travailleurs
- Impose au travailleur certaines obligations.

Les problèmes

1. Ouverture à l'externalisation des risques
2. Travaux particulièrement dangereux
3. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte

1. Ouverture à l'externalisation des risques

- Place du travailleur autonome dans la LSST
- « travailleur » inclut les salariés atypiques
- *Quid* des autres personnes sur les lieux et fournissant une prestation de travail ?

L'« autonome »

- Si seul en présence d'autres travailleurs
  - a les obligations du travailleur
  - a les obligations de l'employeur
  - mais ne bénéficie pas des droits du travailleur
  - Si seul en l'absence d'autres travailleurs
  - n'a pas d'obligations particulières
- Si avec l'aide de travailleurs
  - a les obligations du travailleur
  - et est considéré comme un employeur
  - à titre d'entrepreneur indépendant

2. Travaux particulièrement dangereux

- **Certaines catégories de salariés atypiques:**
- **temporaires, occasionnels, salariés d'agence**
- **plus sujets à des accidents**
  - **Dans les premiers jours**
- **Malgré cela la L.S.S.T. n'interdit pas**
  - **Travaux particulièrement dangereux**
  - **Travaux nécessitant un suivi médical *a posteriori***

3. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte

- **Selon qu'elle est incorporée ou non**
  - **Si non : pas droit**
  - **Si oui et devient la salariée de sa propre entreprise : a droit**

b) L.A.T.M.P. (indemnisation)

- Objet: indemnisation du travailleur victime d'une lésion professionnelle
- Financé par les cotisations des employeurs
- Indemnisation sans égard à la faute
- Droit au retour au travail

Deux ordres de problèmes

1. Inclusion des autonomes
2. Égalité ou disparité de traitement à l'égard des salariés atypiques

1. Autonomes : inclus ou exclus ?

- Inclusion statutaire :
- Le salarié (y compris atypique)
- Certains autonomes (seuls) par assimilation

Exclusion statutaire

- Le domestique
- Le « gardien » d'enfants *et al* « dans un logement »
- Le « sportif » professionnel
- L'entrepreneur indépendant
- L'autonome exclu

Inclusion volontaire

- L'autonome exclu
- peut adhérer volontairement
- en payant la totalité de la cotisation

2. Les salariés atypiques: égalité ou disparité de traitement ?

- **La détermination de l'indemnité de remplacement du revenu**
- **Les salariés d'agence**

a. L'indemnité de remplacement du revenu

- Deux conceptions:
- Remplacer le salaire perdu ?

ou

- Compenser la perte de la capacité de gain ?

Pour le salarié CDI

- **Temps complet chez un employeur :**
- **les deux thèses donnent le même résultat**

Pour les autres ?

- **temporaire – temps partiel – sur appel -cumul d'emploi**
- **Résultat différent:**
  - Pour les 14 premiers jours
    - temps partiel – sur appel - cumul d'emploi
  - Pour l'IRR
    - CDD – annualisé ou non ?
    - Cumul – lequel des deux ?

b. Les salariés d'agence

- Détermination de l'employeur véritable
  - Agence ou l'entreprise-cliente ?
    - Pour le versement de la cotisation
    - Pour le paiement des 14 premiers jours
- Problème du droit de retour en emploi
  - Devoir d'accommodement

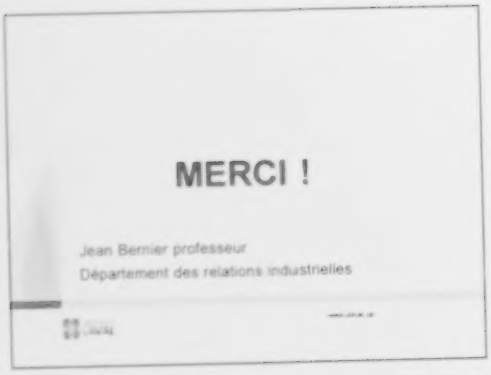
Conclusion

- Des voies à explorer :

1. Documenter par des témoignages et des recherches
2. Comparer avec situation ailleurs dans le monde

U.E. – Directive de 1991

- Vise CDD et triangulaires
- Égalité de protection et de traitement
- Interdiction de travaux
  - particulièrement dangereux
  - ou nécessitant un suivi médical
- Salariés d'agence
  - Responsabilité de l'entreprise utilisatrice


MERCI !
Jean Bernier professeur
Département des relations industrielles

Les valeurs des jeunes et leur rapport aux institutions : quelques pistes de réflexion pour l'intervention et la prévention

Mircea Vultur
INRS Urbanisation, Culture et Société

Les valeurs des jeunes et leur rapport aux institutions : quelques pistes de réflexions pour l'intervention et la prévention.

Mircea Vultur
Institut national de la recherche scientifique
Observatoire Jeunes et Société

Résumé de la présentation

Les évolutions de nos sociétés actuelles sont marquées par une transformation des formes d'organisation du travail et de l'emploi mais également des conditions de travail et des stratégies d'intervention et de prévention. Ces évolutions s'inscrivent dans une logique de changement plus large, dans un processus d'émergence d'un nouveau modèle culturel (ensemble de principes de sens qui fondent la légitimité des manières de faire et qui orientent la pratique des relations sociales) qu'on peut appeler modèle «individuel». Dans ce contexte, les *liens sociaux*, qui rattachent les jeunes entre eux dans les divers champs relationnels auxquels ils participent (la famille, l'école, le travail...) sont en train de se transformer radicalement. De même, les *attentes* des jeunes dans chacun des grands champs relationnels qui façonnent la vie collective, sont en pleine redéfinition. Quelles sont les exigences de la société actuelle face aux jeunes et comment façonnent-elles leurs valeurs et leurs rapports aux institutions? Quelles stratégies d'intervention et de prévention doit-on privilégier pour répondre aux nouvelles valeurs qui caractérisent la jeunesse?

À partir des résultats de plusieurs recherches empiriques menées à *l'Observatoire Jeunes et Société* de l'INRS, je présenterai, dans un premier temps, les exigences de la société actuelle envers les jeunes qui, synthétiquement, peuvent se ramener à quatre : 1) « Deviens toi-même », 2) « Choisis ta vie », 3) « Amuse-toi bien » et 4) « Prends garde à toi ». Je développerai, dans le cadre de la présentation, chacune de ces quatre exigences. Je tenterai, dans un deuxième temps, d'énoncer quelques tendances générales de la transformation des valeurs des jeunes soumis aux injonctions sociales décrites antérieurement. Il s'agit de : (1) l'augmentation de l'autonomie des jeunes et de leur capacité réflexive, (2) la recherche de l'épanouissement au travail, (3) un rapport au risque plus intense, (4) le rejet de la hiérarchie et un mauvais rapport à l'autorité.

Ces tendances sont dues à un « effet de génération » et indiquent l'émergence de nouveaux types d'acteurs sociaux qui exigent des changements dans les méthodes et les pratiques d'intervention et de prévention. Celles-ci doivent a) déplacer la contrainte de l'extériorité des dispositifs organisationnels vers l'intériorité des personnes et b) prendre en compte le contexte social et le contexte de travail dans lequel les jeunes agissent. Dans cette perspective, le problème de l'efficacité des programmes et des mesures de prévention se pose fortement du côté de l'agir des agents de la prévention et il apparaît nécessaire d'examiner plus profondément les rapports des jeunes avec les dispositifs de prévention compte tenu de leurs caractéristiques spécifiques et de leurs valeurs.

Université du Québec
Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société

Observatoire
Jeunes et Société

Les valeurs des jeunes et leur rapport aux institutions.

Quelques pistes de réflexions pour l'intervention et la prévention

Conférence présentée au colloque
«Les jeunes et la SST dans une société en mouvement»
Montréal, le 28 avril 2005

par
Mircea VULTUR
Professeur
Institut national de la recherche scientifique
Observatoire Jeunes et Société

490, de la Couronne
Québec (Québec) G1K 9A9
mircea.vultur@ucs.inrs.ca

Introduction

Cette conférence n'a d'autre ambition que d'aider à saisir la riche complexité des jeunes qui rejoignent aujourd'hui le monde du travail, les changements que connaissent actuellement nos sociétés modernes et les nouveaux rapports qui se tissent entre les jeunes et la société. Pour mieux cerner la réalité des jeunes contemporains, je propose quelques réflexions qui prennent leur source dans 1) les travaux de recherche réalisés seul ou en collaboration avec d'autres collègues de l'Observatoire Jeunes et Société et 2) les exposés et les nombreuses discussions sur la problématique du changement social que j'ai eus avec mon collègue et ami Guy Bajoit[1]. Afin de mieux comprendre les intentions que je poursuis, je m'accorderai, tout d'abord, quelques minutes pour prendre la mesure des concepts opérationnels qui se trouvent au centre des réflexions exposées ici. Je ferai donc quatre remarques préliminaires ayant comme fonction une « mise au point terminologique ».

1. Qui sont les jeunes dont on parle et qu' est-ce que signifie le terme «jeunesse» ? Voilà une question qui appelle une réponse rarement spontanée tant cet âge qu'on nome la jeunesse peut avoir des contenus et des contours fluctuants. Quoi de commun entre un diplômé universitaire et un décrocheur de l'école secondaire sans qualification, entre un "start-up" d'une famille fortunée et le jeune de la rue qui débute sa vie professionnelle à la périphérie de la grande ville de Montréal ; entre un adolescent de seize ans et un jeune homme de trente ans ? Comment peut-on « fixer » cette période du cycle de vie qu'on appelle jeunesse et qui a été au cours des dernières décennies sujette à beaucoup de modifications ? Difficile de répondre à ces questions sans faire le constat que *les jeunes composent aujourd'hui une galaxie éclatée* qui rend toute tentative de généralisation relativement abusive et que *les repères qui pouvaient marquer le début et la fin de la jeunesse sont devenus de plus en plus mobiles*. On s'accordait ainsi pour dire que la jeunesse prend fin avec les études, avec l'entrée sur le marché du travail ou avec le départ du domicile familial. Mais qu'est-ce que signifie la fin des études dans la société québécoise, une société d' « éducation permanente » où le taux de fréquentation scolaire à temps plein chez les 20 à 24 ans est passé de 16 % en 1970 à plus de 42% en 2002 ? Qu'est-ce que signifie l'entrée sur le marché du travail dans une société où 40% des étudiants à plein temps avaient un travail salarié en 2001 par rapport à 18% en 1976 ? Qu'est-ce que signifie le départ du foyer d'origine dans une société où encore 40% des 25 à 29 ans habitaient chez leurs parents en 2002 (Gauthier, 2002) ? Les jeunes, avec les caractéristiques traditionnelles du statut juvénile représentent cependant un acteur collectif, social et politique à part entière et reconnu comme tel. Si le rôle de la jeunesse dans la société traditionnelle était essentiellement celui de la *reproduction* fidèle de la société, le rôle des jeunes aujourd'hui est de participer à la *production* de la société. Les jeunes n'ont pas besoin d'accéder sur une base individuelle au statut d'adulte pour être considérés comme des acteurs de plein droit. Ils sont admis au rang de producteurs de la société tout en ayant des caractéristiques traditionnelles du statut juvénile. Peu importe qu'ils demeurent chez leurs parents, qu'ils soient célibataires, sans enfants, sans emploi, qu'ils continuent leurs études. La jeunesse n'est plus « l'avenir de la société » mais une *valeur en soi* qui a acquis une consistance telle qu'elle prolonge son influence jusqu'au monde dit « adulte » et, dans ce sens, il faut dire que nos sociétés modernes sont les

[1] Professeur émérite de sociologie à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve.

premières dans l'histoire à expérimenter l'idée que le destin des individus n'est pas de devenir adulte mais de rester jeune et cela, éternellement. Nos vies sont devenues des courses pour ne jamais vieillir et ne jamais mourir et pour certains, c'est une terreur absolue de devenir adulte, c'est-à-dire d'assumer le fait qu'il nous faudra un jour, à notre tour, laisser la place. Toute question, cependant, est de savoir jusqu'à quel point notre corps et notre psychisme peuvent, sans défaillir, soutenir la contrainte d'une jeunesse éternelle !

2. Précision du terme «valeur» : j'entends par «valeur» tout ce que les acteurs sociaux (individus ou groupes sociaux) désirent ou repoussent, estiment ou désapprouvent, recommandent ou déconseillent, proposent comme idéal ou interdisent. Une valeur est donc un principe d'orientation et de signification des conduites qui sert, pour celui qui y croit (individu ou groupe), à savoir comment agir et à trouver du sens à ce qu'il fait, à ce qu'il dit, à ce qu'il pense. Les valeurs ne sont pas statiques : elles changent selon les lieux et les périodes et même quand elles persistent, leur contenu est en permanence redéfini (Bajoit, 2004).

3. Les jeunes ont-ils aujourd'hui, au Québec et dans l'ensemble du monde occidental, des valeurs spécifiques à la génération à laquelle ils appartiennent ? C'est la question à laquelle je vais tenter de donner réponse, mais d'emblée, il faut dire que l'adhésion des jeunes à certaines valeurs est une question de degré, de dosage. Autrement dit, s'il est pertinent de parler des «valeurs des jeunes», ce n'est pas, en tout cas, parce qu'ils ont des valeurs que les autres classes d'âge n'ont pas, mais seulement parce qu'ils y adhèrent plus fortement ou plus faiblement qu'elles.

4. Les évolutions de nos sociétés actuelles sont marquées, par une transformation des formes d'emploi, notamment par l'émergence des types d'emplois atypiques qui signalent que la précarité de la condition du travail est en train de remplacer la stabilité (Bernier, 2005). Mais ces transformations s'inscrivent dans une logique de changement plus large, dans un processus d'émergence d'un *nouveau modèle culturel* (qu'on peut appeler identitaire ou individuel) qui est en train de se mettre en place depuis une quarantaine d'années et qui repose sur des principes différents de ceux du modèle précédent qui caractérisait la société industrielle. Le tableau 1 en annexe met en perspective les grandes lignes de passage d'un modèle culturel industriel au modèle culturel identitaire ou individuel. Dans ce modèle identitaire en émergence, les *liens sociaux*, qui rattachent les jeunes entre eux dans les divers champs relationnels auxquels ils participent (la famille, l'école, le travail, la religion, la politique etc.), sont en train de se transformer radicalement. De même, les *attentes* des jeunes dans chacun des grands champs relationnels qui façonnent la vie collective, sont en pleine redéfinition. Cela signifie que la faculté d'être jeune aujourd'hui est mise à l'épreuve, que la société a des *exigences particulières* de la part des jeunes, exigences qui transforment les valeurs et les caractéristiques des liens sociaux qui les attachent entre eux.

En quoi consistent les exigences de la société actuelle et comment façonnent-elles les valeurs des jeunes ?

De manière synthétique, les exigences de la société actuelle peuvent se ramener à quatre (Bajoit, 2004) : 1) « *Deviens toi-même* », 2) « *Choisis ta vie* », 3) « *Amuse-toi bien* » et 4) « *Prends garde à toi* » ! Regardons de plus près chacune de ces quatre injonctions :

« Deviens toi-même ! »

La société impose aux jeunes *des valeurs inspirées par l'idée d'autoréalisation personnelle*. Cet appel signifie que chaque jeune est invité, voire sommé, de trouver le sens de sa vie dans *l'authenticité*, c'est-à-dire *l'adéquation de soi à soi*. Les jeunes d'aujourd'hui cherchent donc à savoir quelle est leur *vocation* et ils cherchent à découvrir cette vocation par *expérimentation*. Ainsi, une des raisons que les jeunes ont invoquée pour justifier leur abandon des études secondaires ou collégiales dans le cadre d'une recherche sur l'insertion professionnelle des non-diplômés du secondaire et du collégial au Québec (Gauthier et al., 2004) a été cette quête d'expérimentation pour trouver ce qu'ils aiment vraiment. Les enquêtes faites à l'Observatoire Jeunes et Société (Vultur, 2003) révèlent la popularité croissante de l'insertion par « essai-erreur » qui permet au jeune la découverte de sa vocation, de ce qui correspond le mieux à sa personnalité.

« Choisis ta vie ! »

La société impose aussi aux jeunes de *s'inspirer du libre arbitre dans la poursuite de leurs intérêts*. Les jeunes sont «priés» de choisir leur vie, de décider pour eux-mêmes. Ils doivent mettre en œuvre leur capacité à être sujets de leur destinée. Le *be yourself* est une injonction sociale forte qui crée l'obligation du jeune à sa singularité, à son identité, au choix de son mode de vie (de ses études, de ses activités, de ses engagements sociaux, politiques et affectifs etc.).

« Amuse-toi bien ! »

La société attend aussi des jeunes *qu'ils fondent leurs liens sur le principe du plaisir*, sur la jouissance, sur l'hédonisme ; donc qu'ils vivent pleinement leur vie dans le présent. D'où l'interrogation d'un jeune que nous avons rencontré en entrevue : Comment poursuivre des objectifs à long terme dans une société qui ne connaît que le court terme? Comment entretenir des relations sociales durables dans une société faite d'épisodes et de fragments?

*« **Prends garde à toi !** »*

La société ordonne enfin aux jeunes de *fonder leur intégration dans la vie sociale sur le principe de sécurité*. Il y a une extrême sensibilité du discours social pour toutes sortes de risques : les risques *écologiques* relatifs à environnement ; les risques *éthiques* qui résultent des manipulations génétiques ; les risques *politiques*, tels que le terrorisme ; les risques *économiques*, tels que la pauvreté dans le monde; les risques *sanitaires* tels que le sida et autres épidémies, le tabac, la drogue, les accidents de la route, les handicaps physiques et mentaux ; les risques *sociaux* comme l'exclusion, le chômage, le racisme et la xénophobie, le trafic des êtres humains. Nous sommes témoins aujourd'hui de *l'hégémonie d'une représentation collective de l'omniprésence généralisée de prises de risques*.

Comment les jeunes réagissent aux injonctions sociales décrites antérieurement ? Autrement dit comment ces injonctions sociales transforment les valeurs et les liens qui attachent les jeunes entre eux ?

Pour répondre à cette question je tenterai d'énoncer quatre tendances générales de la transformation des valeurs des jeunes soumises aux injonctions sociales décrites antérieurement. Ces tendances ne couvrent pas, bien évidement, l'ensemble des transformations des valeurs des jeunes. Elles ont été choisies en raison de leur «rapport de congruence» avec le thème de ce colloque.

Première tendance *: **une augmentation de l'autonomie des jeunes et de leur capacité réflexive***

Les liens sociaux qui attachent les jeunes entre eux sont devenus, d'une part, plus ***autonomes*** que celles des générations antérieures. Cela signifie que chaque jeune entend aujourd'hui disposer librement de lui-même. Il est soumis à la preuve de son aptitude au libre arbitre ; il n'est plus jugé sur sa soumission, mais sur sa capacité à prendre les « bonnes » décisions.

D'autre part, les liens sociaux entre les jeunes sont aussi devenus plus ***réflexifs***. Chacun est supposé se faire ses propres opinions, avoir ses propres idées, et non adhérer aveuglément aux dogmes et aux idéologies ou aux programmes de toutes sortes mis en place pour les aider à s'insérer sur le marché du travail, pour prévenir les accidents au travail etc. Cependant, les jeunes ne réfléchissent pas dans un vide culturel, mais, au contraire, dans un monde plein de messages. La réflexivité provient, pour une part importante, de la nécessité d'arbitrer entre les images de soi, souvent contradictoires,

proposées par la famille, par l'école, par la télévision, etc. Dans cette situation, les jeunes inventent une *éthique situationnelle* (comment se comporter dans une telle ou telle situation, quels critères de valeur adopter) qui s'accompagne, évidement, de beaucoup d'incertitude.

Deuxième tendance : ***la recherche plus intense de l'épanouissement au travail***

Tous les travaux de recherche contemporains, peu importe l'origine de ces travaux, montrent que le travail occupe une place importante dans la vie des jeunes, mais moins importante qu'elle ne l'a déjà été, puisqu'il n'y occupe pas toute la place. Les plus jeunes ne veulent plus que le travail soit un devoir, un labeur, mais plutôt une source de plaisir, d'autonomie, d'épanouissement personnel. Pour eux, un « emploi idéal » serait celui « où l'ambiance serait bonne et où on gagnerait bien sa vie, où ce que l'on ferait est intéressant». Divers enquêtes faites au Québec (GRMJ, 2000) montrent que les jeunes cherchent de plus en plus un travail intéressant (voir le tableau 2 en annexe) et qu'ils ne veulent plus travailler de façon routinière et monotone. Ainsi, selon l'enquête sociale et de santé du Québec (Hébert et. al., 2003), le travail répétitif comme principale contrainte au travail est rapporté par 30% des 15-29 ans, contre seulement 19% chez les plus de 25 ans. Les jeunes sont également de plus en plus nombreux à choisir une activité autonome, atypique (actuellement environ 10% des 15-29 ans) et il est paradoxal de constater que les travailleurs autonomes se montrent beaucoup plus satisfaits de leur emploi que les employés traditionnels (cf. graphique 1 en annexe). Le fait que les jeunes sont nombreux à choisir ce type d'activité, qu'ils ne soit pas toujours intéressés à un travail régulier, n'est pas dû principalement à la rareté des emploi, mais à une forme d'évitement volontaire du travail salarié, à une tendance à rechercher un autre mode de vie au travail qui pourrait offrir une plus grande souplesse dans les horaires et dans le rythme de vie.

Par ailleurs, les jeunes s'habituent peu à peu à la « nouvelle culture d'entreprise » et notamment à plus de «flexibilité», donc à moins de sécurité d'emploi, à des changements plus fréquents d'employeur, au risque de vivre des périodes de chômage. Ainsi, la peur du chômage diminue chez les jeunes et le lien entre la rémunération et le mérite est approuvé par 70 à 80 % de l'échantillon de jeunes qui ont fait l'objet d'une de nos recherches (Vultur, 2004). Ils ont donc intériorisé la nature même de la carrière professionnelle qui implique aujourd'hui une très grande mobilité entre différents emplois. Beaucoup de jeunes ont compris que la sécurité de l'emploi repose sur leur capacité à maîtriser de façon positive cette mobilité. *L'enjeu n'est plus le lien à l'employeur mais le niveau de qualification qui se transforme constamment*. D'où la prolongation des études, les stratégies de formation d'appoint, la recherche d'expériences spécifiques, etc. Les priorités pour les jeunes se définissent donc en d'autres termes : obtenir par exemple que, dans l'entreprise, les organisations du travail soient qualifiantes (c'est-à-dire que l'entreprise soie capable de leur offrir des tâches,

des situations de travail et des environnements professionnels potentiellement riches d'apprentissage de toute nature), construire un droit à la formation tout au long de la vie, assurer la reconnaissance et la transférabilité des qualifications acquises et surtout la reconnaissance du travail fait. Ce dernier point est important en raison de son lien avec la santé au travail, plusieurs recherches faisant état du lien direct qui existe entre l'absence de reconnaissance au travail et les problèmes de santé au travail.

Troisième tendance : ***un rapport au risque plus intense***

En raison de l'âge lui-même ainsi que des caractéristiques de la société actuelle qui valorise l'idéologie de la réussite, les jeunes ont des *comportements volontairement choisis en raison même de leur caractère risqué*. Prendre des risques est même un impératif largement distribué dans la culture jeune moderne. Il s'agit ici de ce qu'on appelle un *risque subjectif* rattaché au choix effectué en toute liberté par les jeunes en faveur d'un comportement particulier. Pour les jeunes le risque est une façon d'éprouver leur caractère et, dans cette situation, la référence faite aux risques d'accidents par exemple, ne modifie pas toujours le comportement des jeunes dans le sens que les intervenants en santé et sécurité le souhaiteraient. Ainsi, les jeunes peuvent avoir une bonne connaissance des risques mais cela ne suffit pas à générer des conduites de protection.

Ce rapport particulier au risque, le risque subjectif, se trouve renforcé chez les jeunes par des facteurs liés au contexte du monde du travail qui génèrent des *risques objectifs*. Le risque prend une signification particulière dans les conditions de l'organisation flexible du travail qui caractérise les entreprises. La flexibilité est synonyme, entre autres, d'adaptation rapide aux circonstances. Cette organisation impose aux jeunes de s'adapter à des *changements brusques de statut, de lieu de travail, de connaissances mises en pratique*, ce qui favorise le comportement de risque des jeunes. De même, les nouvelles formes de *management* qui attendent de la part des jeunes qu'ils «se donnent» à leur travail orientent le comportement des jeunes vers des activités qui dépassent les limites sécuritaires. Le travail en équipe fortement valorisé par les nouvelles formes de *management* a, à son tour comme effet, un renforcement du contrôle par les paires. Il y a un remplacement du rapport de subordination par des contraintes horizontales multiformes. Des tâches autrefois exécutées par les chefs ont été transférées à l'équipe qui exerce, de ce fait, un contrôle permanent sur les ouvriers en termes de ponctualité et de présence au travail conduisant certains (notamment les jeunes qui sont en début de carrière) à ne pas prendre leurs congés de maladie, par exemple, au détriment de leur santé. On peut dire, en fin de compte, que l'autonomie accordée dans l'exercice du travail, qui est en train de devenir la valeur centrale du nouvel ordre postindustriel est, en quelque sorte, échangé contre la sécurité et la santé.

Quatrième tendance : ***le rejet de la hiérarchie et un mauvais rapport à l'autorité***

L'injonction culturelle « Deviens toi-même » change le rapport des jeunes à toutes les formes de contraintes sociales, et plus particulièrement à l'autorité et au pouvoir. Leur rapport aux institutions se trouve bouleversé : plus question d'accepter sans comprendre, de se soumettre aveuglément au contrôle social des croyances et des conduites. Les jeunes passent ainsi plus rapidement que les adultes de normes prescrites aux normes construites et ces normes n'ont pas dans l'esprit des jeunes un pouvoir prescriptif.

Le rejet de la hiérarchie et un mauvais rapport à l'autorité sont très présentes chez les jeunes faiblement scolarisés. Plusieurs jeunes sans diplôme que nous avons interviewés (Gauthier et al., 2004) jettent un regard très critique sur le système d'éducation, sur la façon selon laquelle ils ont été traités au sein de ce système et sur l'inadaptation des approches curriculaires et pédagogiques au regard de leur situation personnelle. Certains rendent l'école responsable de leur décision d'abandonner les études. Les jeunes qui se sentaient marginalisés par le processus de sélection scolaire et qui ont été empêchés de la sorte d'avoir accès au diplôme convoité, ont souvent développé une aversion pour tout ce qui est organisé et institutionnel.

On remarque une même attitude par rapport à d'autres programmes institutionnels. Beaucoup de jeunes sans diplôme sont indifférents à l'égard des programmes et mesures d'aide à l'insertion et plusieurs ont une certaine méfiance envers leur contenu et envers leurs méthodes d'encadrement et d'intervention. Les jeunes qui ont quitté leur programme de formation avant l'obtention du diplôme peuvent avoir des difficultés à se conformer aux orientations des programmes d'aide à l'insertion, notamment à cause que le «devoir-faire» apparaissait comme un message prioritaire de ces programmes.

Méfiance également envers les institutions qui fonctionnent selon une logique de «prise en charge» (Parazelli, 2004), c'est-à-dire les institutions où ce sont les intervenants qui définissent ce qui est bon pour les jeunes et qui mettent en œuvre des modes d'intervention élaborés sans les impliquer. On crée parfois des interventions validées par les experts et souvent conçues par eux pour le bien des jeunes afin que les exclus puissent être réintégrés, les assistés être autonomes, les jeunes travailleurs être en sécurité, etc. Mais la question qui se pose ne regarde pas les bonnes intentions, mais les actes inhérents à la mise en œuvre des interventions, à savoir «Qui décide ? et Comment ?». D'ailleurs, la logique de prise en charge est en contradiction avec le message sociétal qui exhorte les jeunes à être autonomes le plus rapidement possible.

Quelques pistes de réflexion pour l'intervention et la prévention

Comment, dans ces conditions, convertir les jeunes à une culture de la prévention ? À quelles conditions les jeunes, et notamment les plus faiblement scolarisés, peuvent-ils adhérer aux injonctions préventionnistes qui leur sont faites ? Quel est, pour les jeunes, le « pouvoir des mots » prononcés dans le cadre des relations institutionnelles ? Questions d'autant plus importantes qu'elles sont valables pour l'ensemble des politiques sociales.

Avec les jeunes d'aujourd'hui, nous sommes en présence d'un processus d'émergence de *nouveaux types d'acteurs sociaux* dont, tant la mise au travail que l'application des politiques de prévention, exige un changement de stratégies et de méthodes. Les stratégies d'intervention et de prévention d'abord, doivent s'assurer d'une systématisation de leurs démarches. Certains jeunes interviewés dans le cadre de nos recherches se plaignaient, par exemple, de l'existence de trop de programmes qui font la même chose. Il est nécessaire donc de procéder à une *analyse stratégique* (Brun, 2005) pour éviter l'empilage des programmes et des activités. Ensuite, les méthodes doivent mettre l'accent sur « le contrôle de l'incontrôlable », c'est-à-dire faire en sorte que les jeunes s'autocontrôlent, ce qui consiste à déplacer la contrainte de l'extériorité des dispositifs organisationnels vers l'intériorité des personnes. Une culture de prévention intériorisée est une alternative à la prolifération des règles, des contrôles, des contraintes bureaucratiques et peut représenter une sorte de *règle du jeu* qui inspire l'action productive des jeunes.

Dans cette perspective, le problème de l'efficacité des programmes et des mesures de prévention se pose fortement du côté de *l'agir des agents de la prévention* et il m'apparaît nécessaire d'examiner plus profondément les rapports des jeunes avec les dispositifs de prévention compte tenu des caractéristiques spécifiques de ces jeunes. À quelles conditions les jeunes peuvent-ils croire en ceux qui ont pour fonction de les convertir à des valeurs de prévention? Quels sont les éléments qui peuvent rendre efficaces les mots des divers intervenants auxquels ils sont confrontés?

Je n'ai pas de réponses à ces questions mais ce que je peux dire à partir de l'évaluation des divers programmes d'aide à l'insertion des jeunes, c'est que si un jeune adopte des conduites de protection, les raisons ne sont pas à rechercher dans la conformité avec les demandes publiques, mais dans *le type de relations que les jeunes entretiennent avec les intervenants*. Nous avons observé que, pour élaborer son comportement, sa « ligne d'action » dans une entreprise ou dans un programme de formation, le jeune évalue

d'abord celle de l'agent institutionnel qui est en face de lui. Si celui-ci donne suffisamment de gages conformes aux attentes, la confiance peut en retour lui être accordée, comme une forme de contre-don. De ce point de vue, les relations d'intervention auprès des jeunes doivent être conçues comme un ajustement mutuel sur la base des communications informelles, affinitaires, cathartiques, non explicitement voulues ou prévues par la structure de l'entreprise. L'insertion sécuritaire des jeunes en entreprise est le produit d'interactions multiples, interpersonnelles et sociales, s'apparentant à un *processus de socialisation* par lequel s'effectue un partage de normes relatives à la sécurité au travail. Le développement des attitudes d'adhésion à ces normes et des comportements de prévention implique la coprésence et la compatibilité des valeurs culturelles des jeunes et des intervenants ou des représentants institutionnels. C'est à partir du moment où la relation entre ces deux parties est personnalisée, à l'opposé des relations bureaucratiques anonymes, que l'échange devient possible. Et c'est au moment où cet échange devient effectif qu'il est possible de consolider la prévention des risques et des accidents chez les jeunes par les divers instruments qui ont déjà été évoqués, à savoir un renouvellement de la législation, un dialogue plus serré entre les employeurs et les syndicats, un développement des responsabilités sociales des entreprises, etc. L'intégration sécuritaire des jeunes dans l'entreprise ne peut résulter que du double mouvement des intervenants et des entreprises vers les jeunes et inversement. Encore faudrait-il que les intervenants et les entreprises connaissent bien les jeunes et leur diversité et que les jeunes n'entretiennent pas de fausses représentations de la réalité des entreprises et des programmes d'intervention. Dans cette direction, le champ de réflexion, de recherche et d'action reste ouvert.

Références

Bajoit, G. (2003), *Le changement social. Approche sociologique des sociétés occidentales contemporaines*, A. Colin, Paris.

Bajoit, G. (2004), « Individu et lien social dans les sociétés contemporaines », conférence au XVI Congrès de l'AISLF, Tours, juillet.

Bernier, J. (2005), «Les mutations dans les formes d'emploi et l'impact sur les besoins des jeunes en matière de SST», conférence au colloque *Les jeunes et la SST dans une société en mouvement*, Montréal, avril.

Brun, J-P. (2005), « L'évolution des conditions d'emploi au Canada et les enjeux pour la SST », conférence au colloque *Transformations du monde du travail : grand angle sur l'avenir de la SST*, Québec, avril.

Gauthier, M. (2002), « Le rapport au travail des jeunes contemporains », conférence à la réunion de l'Ordre des conseillers en ressources humaines en en relations industrielles agréés du Québec, Montréal, novembre.

Gauthier, M., M. Vultur, C. Trottier et al. (2004), «L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes qui ont interrompu leurs études en 1996-1997», rapport de recherche, INRS-UCS, 247 p.

Hébert F. et al. (2003), «Les jeunes : contraintes du travail et risques», *2e Congrès national de l'Association canadienne de recherche en santé au travail*, ACRST/CARWH, Montréal, octobre.

Parazelli, M. (2004), « De la logique de prise en charge à une dialectique de la prise en compte », communication au colloque *Qu'attend-on des jeunes aujourd'hui? Les jeunes et leurs valeurs*, Trois Rivières, novembre.

Vultur M. (2003), «L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec» dans Madeleine Gauthier (dir.), *Regard sur la jeunesse au Québec*, Les Éditions de l'IQRC, Québec, p. 57-72.

Vultur, M. (2004), «Le rôle du diplôme et des filières de formation dans l'insertion professionnelle des jeunes. Critères d'évaluation des compétences et nouvelles formes de qualifications», projet de recherche en cours.

ANNEXES

Tableau 1

Les grandes lignes de passage d'un modèle culturel industriel au modèle culturel identitaire

	Modèle culturel industriel	Modèle culturel identitaire
Gestion des ressources	Progrès, sciences, technique, travail	Qualité de vie, consommation
Gestion de l'ordre interne	Raison, démocratie représentative, loi de la majorité	Autonomie, décentralisation, expertise
Gestion de la solidarité	Égalité formelle et réelle, redistribution des richesses	Civisme, équité, identité, reconnaissance sociale
Gestion de la socialisation	Devoir, utilité, mobilité sociale	Autoréalisation identitaire
Gestion des échanges externes	Nation, Partie, Peuple	Réseaux (locaux et mondiaux), droits de l'homme, ouverture

Source : Bajoit, 2003, 69.

Tableau 2

Caractéristique de l'emploi que les jeunes considèrent la plus importante

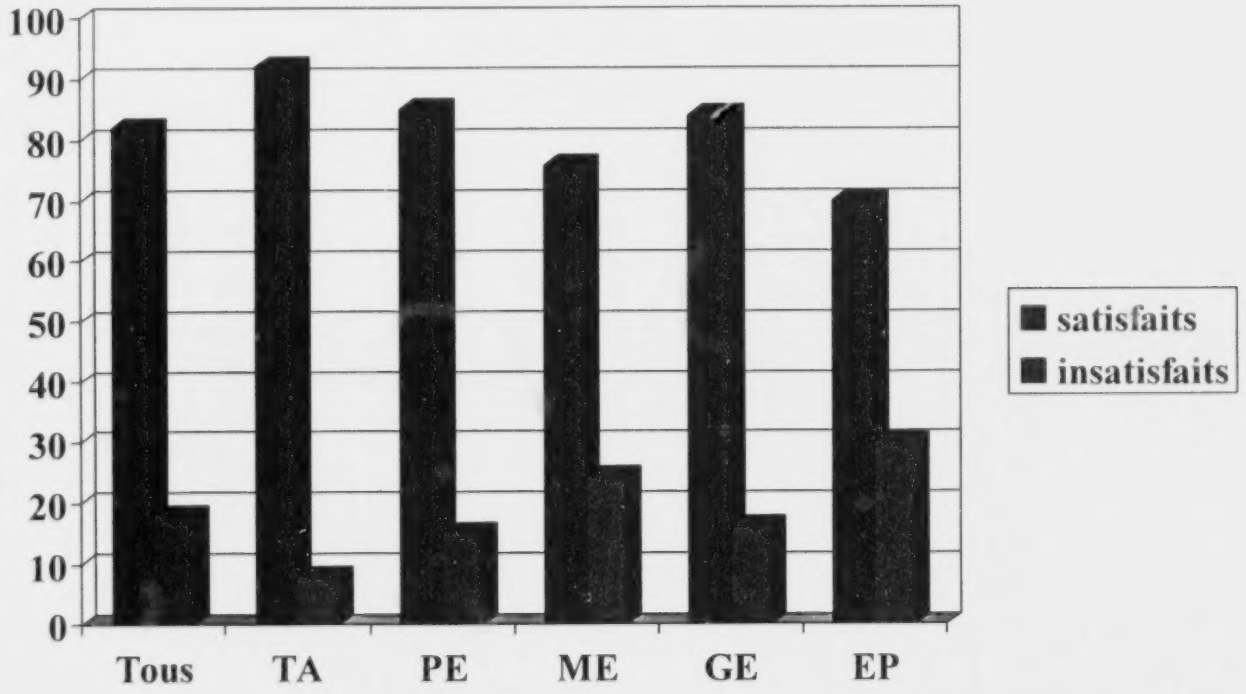
	Emploi stable	Emploi bien payé	Emploi intéressant
Sexe			
hommes	28,3%	10,7%	61,1%
femmes	28,4%	5,8%	**65,8%**
Scolarité			
pas de diplôme secondaire	**40,5%**	12,5%	47,0%
diplôme d'études secondaires	36,6%	10,2%	53,2%
diplôme d'études collégiales	24,4%	7,2%	68,4%
diplôme universitaire	17,7%	5,5%	**76,8%**
Groupe d'âge			
20-24 ans	27,9%	7,6%	**64,5%**
25-29 ans	28,3%	8,4%	**63,3%**
30-34 ans	28,7%	8,8%	**62,5%**

TOTAL	**28,3%**	**8,3%**	**63,4%**

Source: Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ), données tirées de l'enquête *La migration des jeunes au Québec*, Observatoire Jeunes et Société, 1998-1999, www.obsjeunes.qc.ca

Graphique 1

Les travailleurs autonomes se montrent beaucoup plus satisfaits de leur emploi que les employés traditionnels (Goldfarb Consultants, FCEI et Banque Scotia, 1999)

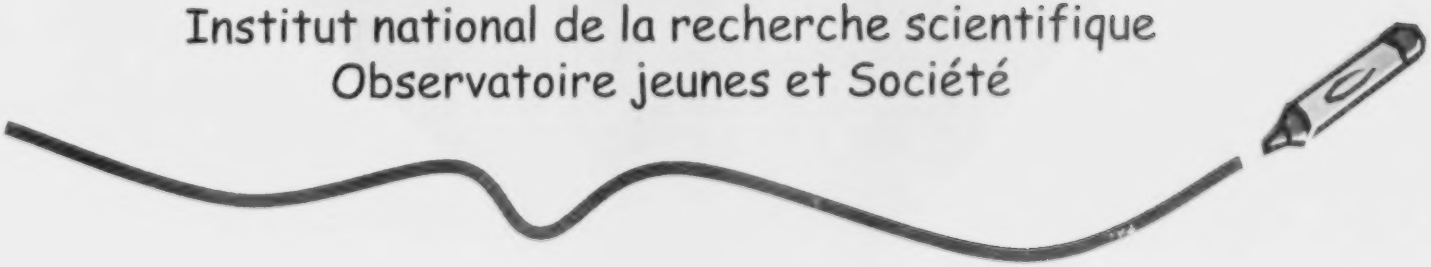


Colloque
« Les jeunes et la SST dans une société en mouvement »
Montréal, 28 avril 2005

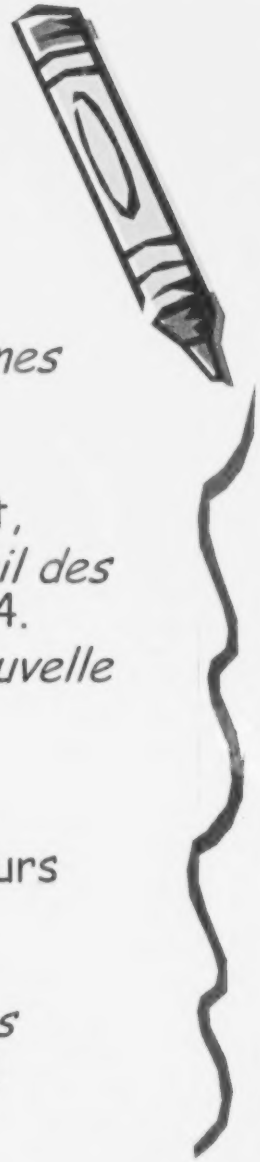
Les valeurs des jeunes et leur rapport aux institutions:

quelques pistes de réflexion pour l'intervention et la prévention

Mircea Vultur
Institut national de la recherche scientifique
Observatoire jeunes et Société



Les sources de la présentation



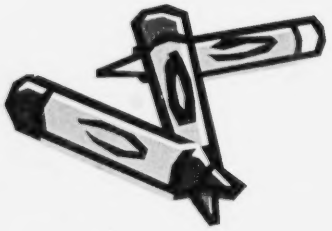
1) M. Vultur, *L'insertion sociale et professionnelle des jeunes désengagés*, rapport de recherche, INRS, 2003.

2) M. Vultur, M. Gauthier, C. Trottier, J. Hamel, M. Molgat,
- *L'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes sans diplôme*, rapport de recherche, INRS, 2004.
- *L'insertion de la génération numérique dans la nouvelle économie*, rapport de recherche, INRS, 2005.

3) G. Bajoit, *Individu et lien social dans les sociétés contemporaines*, conférence au Congrès de l'AISLF, Tours 2004.

4) M. Vultur, *Les modes de recrutement des jeunes par les entreprises*, projet de recherche financé par CRSH, en cours.

- *Qui sont les jeunes dont on parle et qu'est-ce que signifie le terme «jeunesse» ?*



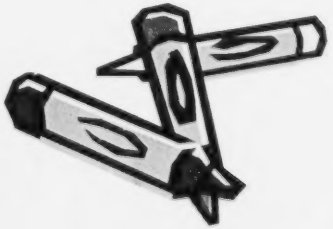
Précision du terme «valeur»

- J'entends par «valeur» tout ce que les acteurs sociaux (individus ou groupes sociaux) désirent ou repoussent, estiment ou désapprouvent, recommandent ou déconseillent, proposent comme idéal ou interdisent. Une valeur est donc un principe d'orientation et de signification des conduites qui sert, pour celui qui y croit (individu ou groupe), à savoir comment agir et à trouver du sens à ce qu'il fait, dit, pense; elle permet ainsi d'appréhender le monde et d'ordonner l'expérience. Les valeurs ne sont pas statiques : elles changent selon les lieux et les périodes ; même quand elles persistent, leur contenu est en permanence redéfini.

- Les jeunes ont-ils aujourd'hui, au Québec et dans l'ensemble du monde occidental, des valeurs spécifiques à la génération à laquelle ils appartiennent ?

- Nous vivons dans une époque de **mutation culturelle**, c'est-à-dire que nous sommes en train de passer du modèle culturel industriel à un modèle nouveau que l'on pourrait appeler modèle «individuel».

- *En quoi consistent les exigences de la société actuelle et comment façonnent-t-elles les valeurs des jeunes ?*



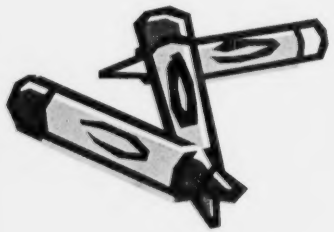
Les exigences de la société actuelle envers les jeunes:

1) « *Deviens toi-même* »

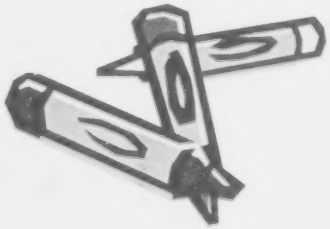
2) « *Choisis ta vie* »

3) « *Amuse-toi bien* »

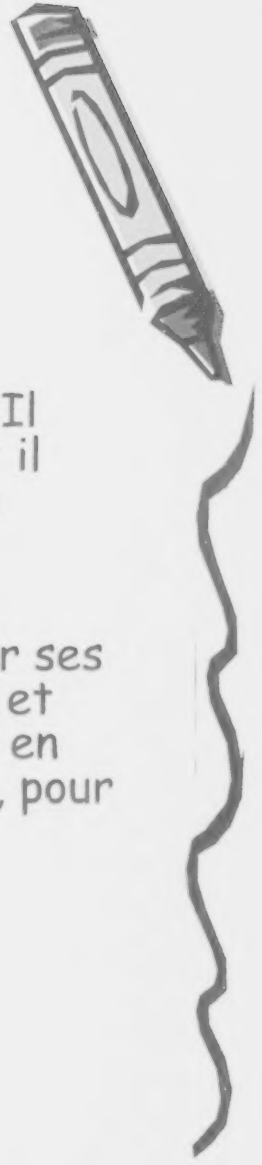
4) « *Prends garde à toi* »



- Tendances générales de la transformation des valeurs des jeunes

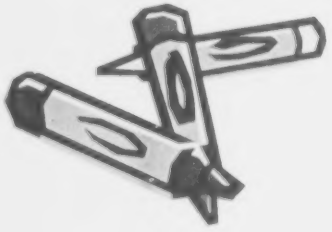


1. Une augmentation de l'autonomie des jeunes et de leur capacité réflexive



- - chaque jeune entend disposer librement de lui-même. Il est soumis à la preuve de son aptitude au libre arbitre ; il n'est plus jugé sur sa soumission, mais sur sa capacité à prendre les « bonnes » décisions.

- - chacun est supposé se faire ses propres opinions, avoir ses propres idées, et non adhérer aveuglément aux dogmes et aux idéologies ou aux programmes de toutes sortes mis en place pour les aider à s'insérer sur le marché du travail, pour prévenir les accidents au travail etc.



2. La recherche plus intense de l'épanouissement au travail

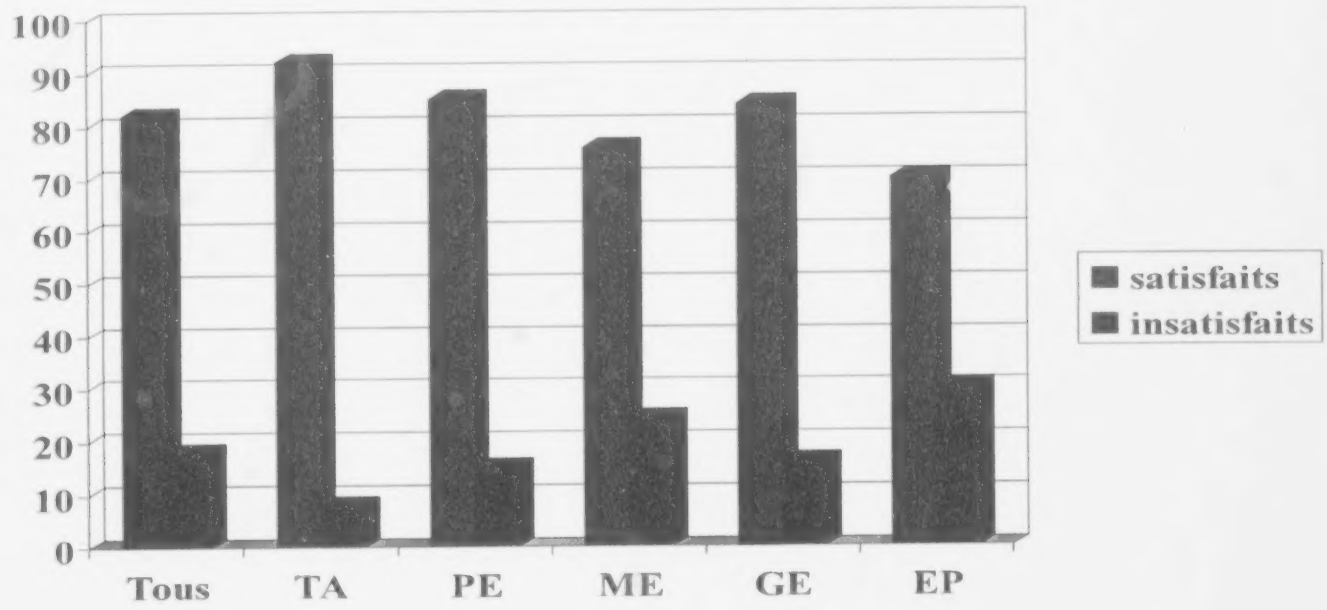
- La jeunesse d'aujourd'hui attache moins d'attention que les plus vieux aux aspects économiques du travail. Elle est surtout portée à se concentrer sur les particularités intrinsèques du travail.

Caractéristique de l'emploi que les jeunes considèrent la plus importante

	Emploi stable	Emploi bien payé	Emploi intéressant
Sexe			
hommes	28,3%	10,7%	61,1%
femmes	28,4%	5,8%	**65,8%**
Scolarité			
pas de diplôme secondaire	**40,5%**	12,5%	47,0%
diplôme d'études secondaires	36,6%	10,2%	53,2%
diplôme d'études collégiales	24,4%	7,2%	68,4%
diplôme universitaire	17,7%	5,5%	**76,8%**
Groupe d'âge			
20-24 ans	27,9%	7,6%	**64,5%**
25-29 ans	28,3%	8,4%	**63,3%**
30-34 ans	28,7%	8,8%	**62,5%**
TOTAL	**28,3%**	**8,3%**	**63,4%**

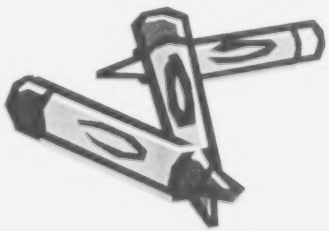
Source: Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ), données tirées de l'enquête *La migration des jeunes au Québec*, Observatoire Jeunes et Société, 1998-1999, www.obsjeunes.qc.ca

Les travailleurs autonomes se montrent beaucoup plus satisfaits de leur emploi que les employés traditionnels (Goldfarb Consultants, FCEI et Banque Scotia, 1999)

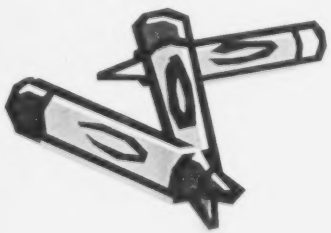


3. Un rapport au risque plus intense

- Les jeunes ont des *comportements volontairement choisis en raison même de leur caractère risqué (risque subjectif).*



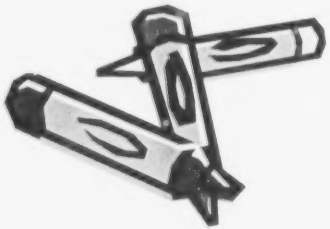
- Le risque subjectif se trouve renforcé chez les jeunes par des facteurs liés au contexte du monde du travail qui génèrent des *risques objectifs*.



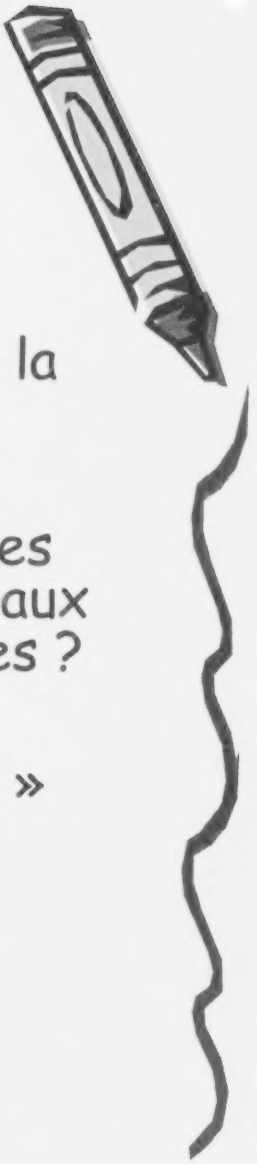
4. Le rejet de la hiérarchie et un mauvais rapport à l'autorité

- L'injonction culturelle « Deviens toi-même » change le rapport des jeunes à toutes les formes de contraintes sociales, et plus particulièrement à l'autorité et au pouvoir. Leur rapport aux institutions se trouve bouleversé : plus question d'accepter sans comprendre, de se soumettre aveuglément au contrôle social des croyances et des conduites. Les jeunes passent ainsi plus rapidement que les adultes de normes prescrites aux normes construites et ces normes n'ont pas dans l'esprit des jeunes un pouvoir prescriptif.

- par rapport aux grands groupes (la ville, l'entreprise, les univers inconnus…), les jeunes sont plus ***méfiants*** : méfiance envers des individus mais aussi méfiance envers les institutions et notamment envers les institutions qui fonctionnent selon une logique de «prise en charge».



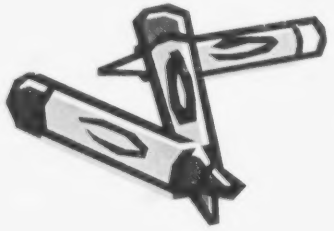
Quelques pistes de réflexion pour l'intervention et la prévention

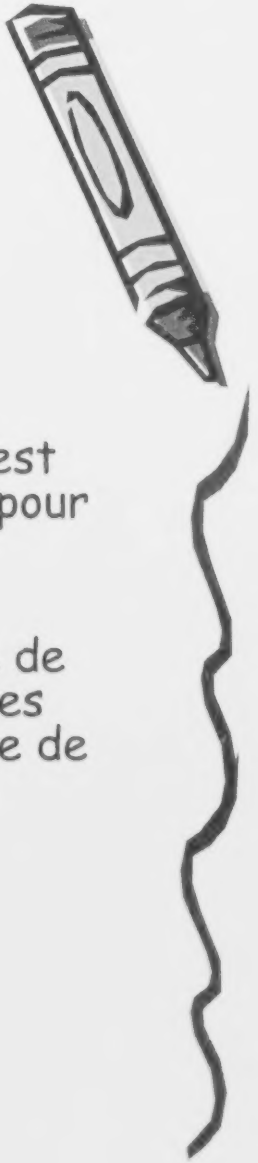


- Comment convertir les jeunes à une culture de la prévention ?

- À quelles conditions les jeunes et notamment les plus faiblement scolarisés, peuvent-il adhérer aux injonctions préventionnistes qui leur sont faites ?

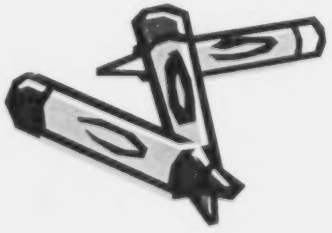
- Quel est, pour les jeunes, le « pouvoir de mots » prononcés dans le cadre des relations institutionnelles ?





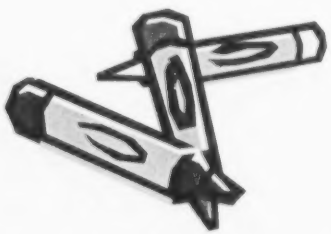
- Les stratégies d'intervention et de prévention doivent s'assurer d'une systématisation de leurs démarches. Il est donc nécessaire de procéder à une *analyse stratégique* pour éviter l'empilage des programmes et des activités.

- Les méthodes doivent mettre l'accent sur « le contrôle de l'incontrôlable » c'est-à-dire faire en sorte que les jeunes s'autocontrôlent, ce qui consiste à déplacer la contrainte de l'extériorité des dispositifs organisationnels vers l'intériorité des personnes.



- À quelles conditions les jeunes peuvent-ils croire en ceux qui ont pour fonction à les convertir à des valeurs de prévention?

- Quels sont les éléments qui peuvent rendre efficace les mots des divers intervenants auxquels ils sont confrontés?



- Si un jeune adopte des conduites de protection, les raisons ne sont pas à rechercher dans la conformité avec les demandes publiques mais dans le type de relations que les jeunes entretiennent avec les intervenants.

Réflexions sur l'intervention en SST auprès de jeunes occupant des emplois de type « petits boulots » : le cas du commerce de détail

---

Denys Denis et Marie St-Vincent
Sécurité-ergonomie
IRSST

Réflexions sur l'intervention en SST auprès de jeunes occupants des emplois de type « petits boulots » : le cas du commerce de détail

Présentation de

Marie St-Vincent, ergonome – Ph.D.

Denys Denis, ergonome – Ph.D.

irsst

JeuneSST • 28 avril 2005

Mise en contexte

- Les jeunes ne sont pas l'objet de recherche de nos études
- Réflexions qui découlent d'une recherche-intervention réalisée dans un secteur grandement investi par les jeunes : le commerce de détail
- « **Petits boulots** » = au sens de « en attendant autre chose... »

De quelle intervention parle-t-on ?

- D'une analyse ergonomique du travail effectuée dans un magasin-entrepôt de grande surface
- En fait, c'est la suite d'une 1ère étude réalisée dans ce secteur
- L'objectif de ces études est de comprendre l'univers des magasins-entrepôt de grande surface

Objectifs de la plus récente intervention

- Comprendre le travail réalisé dans les magasins-entrepôts, surtout en ce qui à trait aux activités de manutention et au service à la clientèle
- Identifier les problèmes et les risques associés à ces tâches
- Identifier les causes ou déterminants de ces problèmes
- Identifier des avenues de solutions

Pourquoi faire des études dans ce secteur ?

- Autant les statistiques d'accidents que les études épidémiologiques suggèrent que les travailleurs de ces magasins sont à risque, principalement pour les maux de dos liés à la manutention
- Pourtant, aucune étude ergonomique n'a été effectuée dans ce secteur
- Important pour organiser la prévention : études ergonomiques pour mieux connaître le travail et les risques qui en découlent

La population de travailleurs

116 travailleurs de 6 magasins-entrepôts d'une importante chaîne :

Les 15-24 ans : 64% de la population

Leur moyenne d'âge : 19,4 ans

Chez les jeunes :

95% sont des hommes

85% sont à temps partiel

51% ont moins d'un an d'ancienneté

Caractéristiques de l'intervention : les étapes

1

Diagnostic

6 magasins :

symptômes de stress et de TMS

2 magasins :

analyse du travail de manutention et du service à la clientèle

Difficultés liées à la formation

2

Recherche de solutions

Groupe de travail composé de :

2 travailleurs
1 directeur
2 ergonomes

11 rencontres

3

Difficultés rencontrées

Journal de bord (n=75) remplit par l'ergonome en charge de l'intervention

La méthodologie en ergonomie

Le diagnostic se construit par le cumul dans le temps de différentes sources de données

Observation et entretiens préliminaires

Se familiariser avec le travail

Cibler ce qui doit être approfondi

Construire les autres outils

Observations systématiques

Identifier :

- *Les façons de faire*
- *Les risques*
- *Les déterminants*

Autoconfrontations

Approfondir ce qui n'est pas observable

Comprendre les choix que font les travailleurs

La notion de construction sociale

Construction sociale

Tout au long des différentes méthodes de recueil, l'ergonome interagit avec les travailleurs, ce qui leur permet de comprendre les objectifs de l'intervention et d'y participer activement. Au fil du temps, un lien de confiance se construit et les travailleurs s'approprient l'intervention.

Les impacts d'une population de jeunes travailleurs sur l'intervention

---

Un certains nombre de constats

irsst

JeuneSST • 28 avril 2005

Constat 1 : plus ça change... moins c'est pareil !

Beaucoup de temps partiel + peu d'ancienneté + haut taux de roulement = très difficile de recueillir des données chez un même groupe de travailleur

	Magasin	
	Gros volume	*Petit volume*
Travailleurs	**19/24**	**5/15**
Directeurs	**6/8**	**3/5**

Conséquences sur l'intervention

1. Construction sociale plus difficile : il faut toujours recommencer à zéro. Moins bonne adhésion au projet.

2. Moins bonne évolution des représentations associée à l'accompagnement par l'ergonome: en temps normal, au fil de l'étude, les travailleurs comprennent les objectifs de l'étude et les raisons de leurs façons de faire.

3. Le roulement du personnel a des répercussion au niveau méthodologique.

Principales conséquences méthodologiques

1. Plus difficile de construire le diagnostic avec les mêmes travailleurs : analyses préliminaires, observations et entretiens sont souvent réalisés avec des travailleurs différents.

2. Les autoconfrontations sont beaucoup plus difficiles à réaliser : il devient plus difficile de comprendre les savoir-faire.

Constat 2 : parlez-moi de vos façons de faire...

Les savoir-faire ne sont pas toujours bien développés ou intériorisés chez les jeunes :

Il devient plus difficile d'expliquer pourquoi ils ont adopté telle ou telle façons de faire

Constat 3 : vous avez des idées de solutions ?

Dans nos études, le processus de recherche de solutions est réalisé sur un mode participatif et basé sur la mise en commun de savoir des ergonomes et de ceux des acteurs de l'entreprise :

La dynamique de groupe est moins riche car les jeunes ont une moins bonne connaissance du travail et des sources de variations

Constat 3 : vous avez des idées de solutions ?

Dans nos études, le processus de recherche de solutions est réalisé sur un mode participatif et basé sur la mise en commun de savoir des ergonomes et de ceux des acteurs de l'entreprise :

Un jeune au statut précaire est moins à l'aise de s'exprimer en présence d'un supérieur

Est un peu plus « perdu » s'il n'a pas participé aux autres étapes de l'étude

Constat 4 : oui mais, ça donne quoi ?

Les marges de manœuvre sont réduites pour faire des transformations :

Pourquoi investir en formation avec un taux de roulement si élevé ?

Les jeunes sont téméraires : est-ce pertinent alors de s'intéresser aux conditions de travail ?

Les impacts d'une population de jeunes travailleurs sur l'intervention

---

L'interprétation des questionnaires

irsst

JeuneSST • 28 avril 2005

2 questionnaires utilisés dans 6 magasins

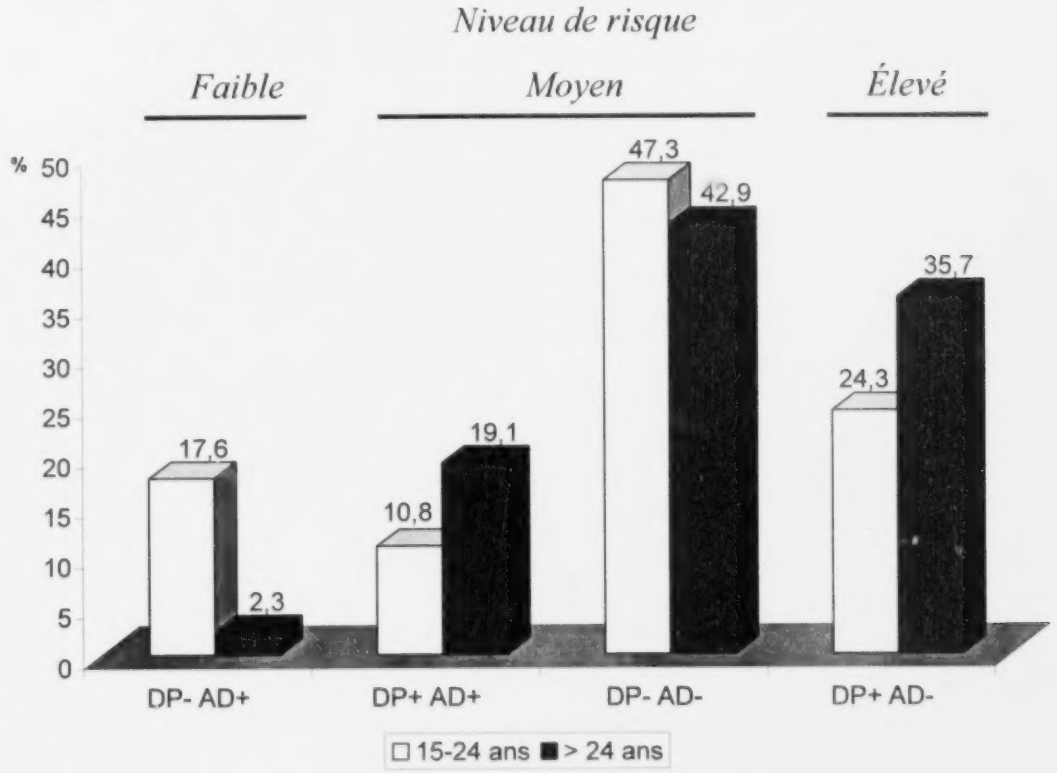
Questionnaire de **Karasek**

Autonomie décisionnelle **AD**

Demande psychologique **DP**

Un indice de risque calculé en fonction des scores obtenus à ces 2 paramètres

Des résultats différents selon l'âge



DP = demande psychologique; **AD** = autonomie décisionnelle
+ = élevée; - = faible

Interprétation des résultats : Karasek

Les jeunes sont moins nombreux à avoir **DP+ AD+**. Tout de même près du quart des jeunes obtiennent cette cote, ce qui est inquiétant.

Une proportion plus grande de jeunes obtiennent **DP- AD-**. Cette cote est associée à un comportement passif dans la participation à des activités sociales, politiques ou de loisirs. Cette condition serait-elle même associée à un faible soutien social ?

2 questionnaires utilisés dans 6 magasins

Questionnaire de **Maslach**

Évalue 3 paramètres reliés à l'épuisement professionnel

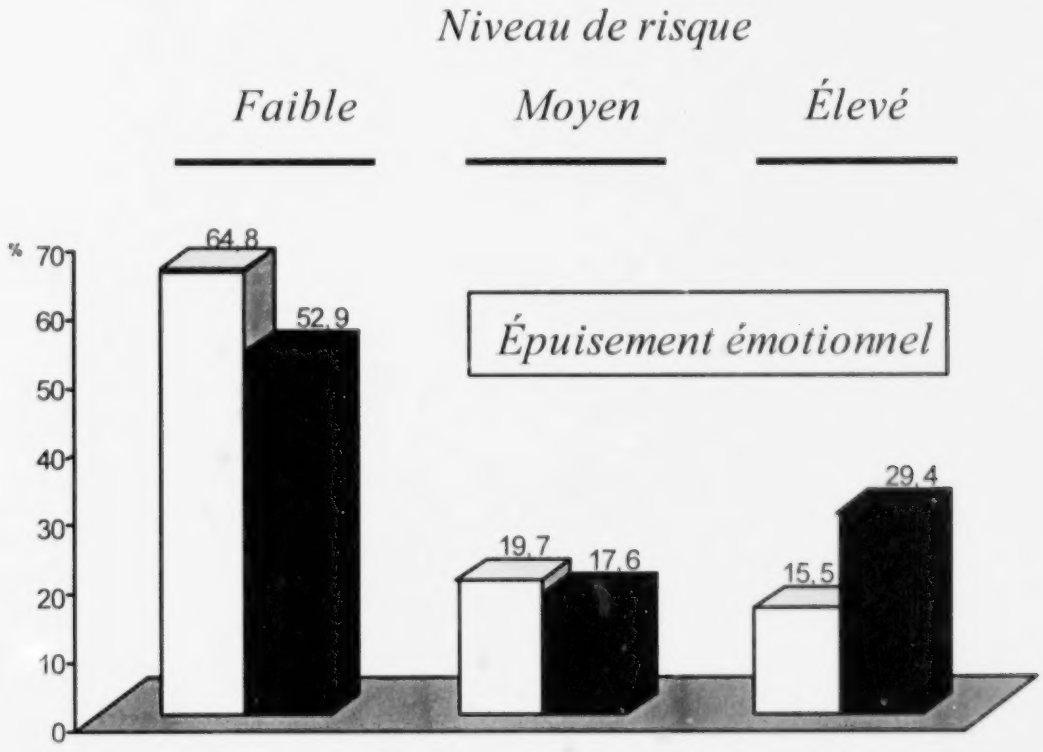
EE : épuisement émotionnel : se sentir brûlé par son travail

DP : dépersonnalisation : insensibilité ou cynisme envers les clients

AP : accomplissement personnel : se sentir fier et valorisé au travail

Des résultats différents selon l'âge

Les jeunes sont moins à risque pour l'épuisement émotionnel

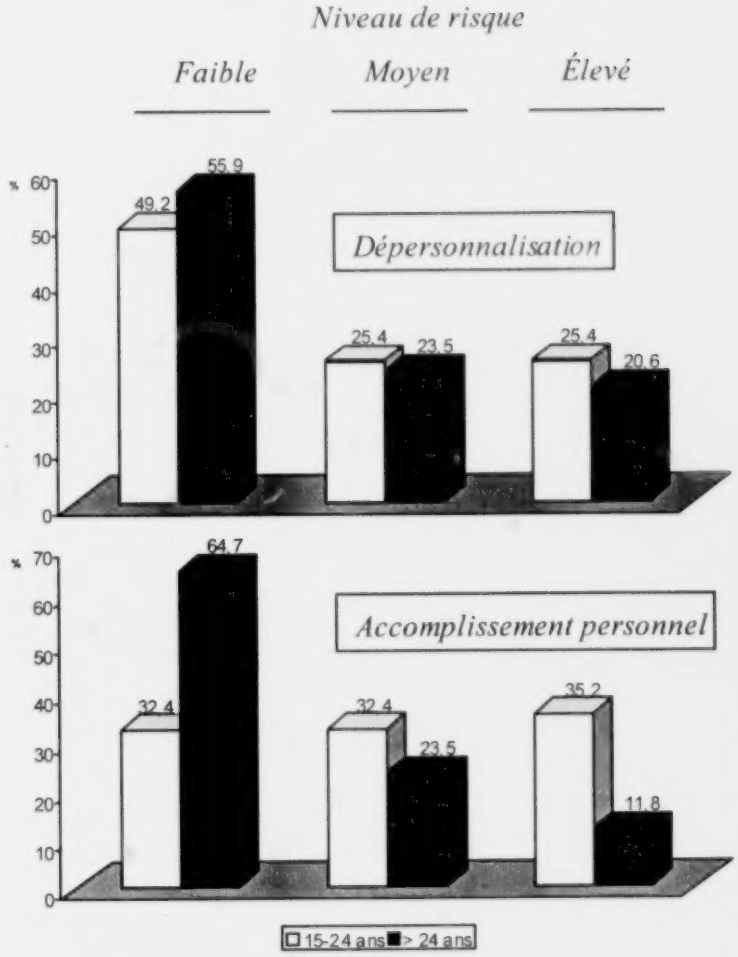


Des résultats différents selon l'âge

Mais plus à risque pour :

La dépersonnalisation

L'accomplissement personnel



Ces résultats suggèrent...

Que les jeunes :

- ✓ s'investissent moins dans leur travail ;
- ✓ semblent plus passifs, moins stimulés ;
- ✓ sont plus touchés par un sentiment de dévalorisation.

Pour bien interpréter ces résultats :

Nécessité de mieux connaître les valeurs des jeunes face au travail, leur culture de même que leur situation de vie

Les impacts d'une population de jeunes ...

sur le travail analysé

irsst

Les jeunes et le travail

Les jeunes :

- ✓ ont une formation insuffisante ;
- ✓ connaissent moins bien les produits (> 7000) ;
- ✓ placent les produits aux mauvais endroits

Les jeunes et le travail

Les conséquences :

- ✓ favorise le désordre dans les espaces d'entreposage

Les jeunes et le travail

Les conséquences :

- ✓ augmente le temps perdu pour trouver les produits ;
- ✓ augmente les déplacements ;
- ✓ augmente le nombre d'interruptions dans le travail ;
- ✓ entraîne du ressentiment chez les plus expérimentés.

Projet à développer

Quels sont les déterminants du haut taux de roulement ?

- ✓ Est-il lié à des lacunes dans la formation ?
- ✓ À partir de la connaissance du travail : développer une formation adaptée qui faciliterait l'intégration des jeunes et leur fidélisation à l'entreprise.

Les défis à relever par la CSST concernant les jeunes travailleurs

---

Diane Rodier
Direction Action Jeunesse
CSST

JEUNES ET PRÉVENTION

les défis à relever

Plan d'action jeunesse
2004-2006

VPRPEC/DPI

28 avril 2005

LES DÉFIS

- **Faire reconnaître que les jeunes sont plus à risque que les travailleurs de plus de 24 ans.**
- **Développer une culture de prévention chez les futurs travailleurs et employeurs afin de réduire le nombre d'accidents, de maladies et de décès reliés au travail.**
- **Contrer la perte d'expertise en SST attribuable aux départs à la retraite, en s'assurant que les jeunes qui intègrent le marché du travail soient mieux formés en prévention[1].**

[1] Emploi-Québec prévoit que pour la période 2002-2006, plus de 640 000 emplois devront être comblés et ce, pour 60 % d'entre eux, par des personnes dont les qualifications sont de niveau intermédiaire ou technique. Source : Gouvernement du Québec, MEQ, La formation professionnelle et technique au Québec, 2004.

LES JEUNES AU TRAVAIL

- **La moitié des jeunes québécois de 24 ans ou moins…**
  - … travaillent à temps partiel;
  - … travaillent dans des entreprises de vingt employés et moins;
  - … sont également aux études[1].
- **Ils travaillent particulièrement dans les secteurs du commerce, de l'hébergement et de la restauration et la fabrication.**
- **Les jeunes sont présents tôt sur le marché du travail : déjà entre 15 et 17 ans, près de la moitié ont un revenu d'emploi[2].**

[1] Institut de la statistique du Québec
[2] PMB 2002

LES JEUNES SONT PLUS À RISQUE

- Le taux de fréquence des lésions professionnelles calculé selon des équivalents à temps complet est une fois et demie plus élevé chez les jeunes que leurs aînés[1].

- Selon les données de la CSST, chaque mois, en moyenne, un jeune perd la vie suite à un accident du travail.

- 54 % des accidents chez les jeunes surviennent dans les six premiers mois d'un nouvel emploi; ce pourcentage se situe à 33 %, tous groupes d'âge confondus[2].

[1] IRSST – Les jeunes : contraintes de travail et risques, 2003.

[2] WCB de la Colombie-Britannique, 3 Steps to Effective Worker Education and Training, étude réalisée sur une période de 5 ans, soit de 1993 à 1997.

LES JEUNES ET LA SANTÉ SÉCURITÉ

Connaissances et attitudes

- **Les jeunes…**
  - sont peu conscients des risques associés au travail;
  - sont, en général, réticents à parler de SST à leur patron;
  - ne connaissent pas leurs responsabilités ni leurs droits (ni ceux de leur employeur) en matière de SST;
  - ne connaissent pas vraiment le rôle de la CSST.

- **Une faible partie des jeunes questionnés ont reçu de la formation à leur arrivée dans un nouvel emploi.**

- **Les jeunes doivent s'adapter fréquemment à des milieux de travail différents.**

Sondages Angus Reid, Ipsos Reid, groupes de discussions réalisés par la CSST, CROP, Léger Marketing.

LES ÉLÉMENTS CLÉS DE NOTRE ACTION

de l'école au boulot

L'ÉDUCATION

Sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à la prévention

APPROCHE RETENUE

- **Favoriser l'éducation en matière de prévention avant l'accès au marché du travail.**
- **Soutenir la réalisation de projets visant à rendre les jeunes :**
  - plus conscients des risques de la vie courante;
  - aptes à les maîtriser et à participer à la prévention des accidents[1].

[1] Comité international de l'AISS pour l'éducation et la formation à la prévention.

L'ÉDUCATION

Sensibiliser les jeunes d'âge scolaire à la prévention

(suite)

- **Contribuer au développement d'une culture de prévention notamment par le programme *Défi prévention jeunesse.***
- **Utiliser l'approche « *témoignages* » afin de sensibiliser les jeunes et les parents aux conséquences d'un accident du travail et à l'importance de la prévention.**
- **Rejoindre les jeunes à l'extérieur du milieu scolaire.**
- **Participer à une approche concertée en matière d'éducation à la prévention.**

LA FORMATION

Contribuer au développement et à l'intégration des compétences en SST dans la formation

APPROCHE RETENUE

- **Promouvoir la formation en prévention des risques professionnels.**
- **Collaborer avec les ministères et organismes responsables de la formation.**
- **Les activités de collaboration sont basées sur les principes énoncés dans le Protocole de Québec[1].**

[1] Protocole de Québec pour l'intégration de compétences en santé et sécurité au travail (SST) dans l'enseignement et la formation professionnels et techniques – Comité international de l'AISS pour l'éducation et la formation à la prévention.

LA FORMATION

Contribuer au développement et à l'intégration des compétences en SST dans la formation (suite)

DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE

- Au niveau provincial : intégration de la SST dans les programmes.
- Au niveau régional et local : soutenir les établissements d'enseignement dans leurs plans d'action pour intégrer la SST.
- Les interventions sont réalisées en partenariat – équipes de santé au travail et associations sectorielles paritaires, selon le cas.

DANS LA FORMATION UNIVERSITAIRE

- Intervention auprès des ordres professionnels et associations.

L'INTÉGRATION AU TRAVAIL

Sensibiliser et soutenir les jeunes qui intègrent le marché du travail et leurs employeurs dans la prise en charge de la prévention

APPROCHE RETENUE

- **S'appuyer sur la situation particulière des jeunes sur le marché du travail.**
- **Tenir compte de leurs attitudes face à la santé et la sécurité au travail.**
- **Intensifier les activités durant la période estivale.**
- **Rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de formation – information.**
- **Utiliser différents outils et modes d'intervention pour sensibiliser et soutenir les jeunes travailleurs et leurs employeurs.**

L'INTÉGRATION AU TRAVAIL

Sensibiliser et soutenir les jeunes qui intègrent le marché du travail et leurs employeurs dans la prise en charge de la prévention

(suite)

- **Agir directement dans les milieux de travail auprès des jeunes travailleurs et employeurs.**
  - **Intervention des inspecteurs**
  - **Témoignages de jeunes : programme *Escouade jeunesse***
- **Fournir des outils visant à faciliter l'intégration et la formation des jeunes travailleurs.**
- **Travailler en collaboration avec divers organismes tels que les associations patronales et syndicales, les *Carrefour jeunesse-emploi* (CJE), les associations de jeunes entrepreneurs, etc. afin de rejoindre davantage de jeunes travailleurs et d'employeurs.**

JEUNES ET PRÉVENTION

les défis à relever

VPRPEC/DPI

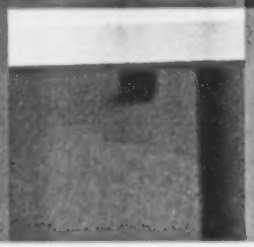
28 avril 2005

Les défis de la prévention en SST auprès des jeunes travailleurs dans la grande entreprise

Daniel Durocher
Alcan Métal Primaire, Québec-USA

ALCAN

Gestion de la SST chez les étudiants



Étude effectuée par Sylvie Tremblay,
conseillère SST – Été 2003

Présentée par Daniel Durocher

Objectif de la présentation

Partager la démarche d'amélioration de la gestion de la SST chez les étudiants dans les installations d'Alcan Métal primaire au Québec.

Plan de la présentation

1. Présence d'Alcan Métal Primaire au Québec
2. Démarche d'analyse
3. La parole est aux étudiants
4. Sommaire des correctifs apportés
5. Éléments de surprise
6. Thème observé versus meilleure pratique
7. Conclusion et recommandations
8. Processus de gestion de la SST commun pour les usines du Québec

1. Présence d'Alcan Métal primaire au Québec

Alcan Métal primaire au Québec

- Électrolyse :
  - Six alumineries :
    - Alma
    - Arvida
    - Grande-Baie
    - Laterrière
    - Shawinigan
    - Beauharnois
- Alumine et produits chimiques :
  - Usine Vaudreuil

Alcan Métal primaire au Québec

- Énergie :
  - Six centrales hydroélectriques
- Transport :
  - Installations portuaires de Port-Alfred:
    - 3,8 millions de tonnes de produits importés
  - Chemin de fer Roberval-Saguenay:
    - 6,2 millions de tonnes de produits transportés

2. Démarche

- Ressource dédiée à l'identification des pratiques de gestion de chacune des installations
- Collecte de données dans les différentes installations
  - Questionnaire et entrevue
  - Bilan de l'installation
- Constats
- Recommandations
- Préparation d'un processus de gestion de la SST des étudiants commun aux installations du Québec

3. La parole est aux étudiants

Je ne me sentais pas à l'aise pour commencer seul mon travail suite à ma formation.

J'ai eu un excellent formateur-instructeur, Bravo!

Nous sommes une équipe constituée d'étudiants dans le four à cuisson d'anodes et on est insécures lorsqu'on fait des procédures particulières.

Je ne suis pas à l'aise à opérer des équipements de levage.

Je ne connais pas mon superviseur.

On m'a dit que j'avais un parrain mais je ne sais pas son nom et je ne l'ai jamais vu.

3. La parole est aux étudiants (suite)

- On est arrivé à notre formation spécifique le premier matin, on est allé à la salle d'équipe et on a demandé s'il y avait une personne ayant le nom qu'on nous avait donné et ils ont dit qu'il était parti en congé de maladie. Ce sont les autres qui nous ont montré comme ils ont pu.
- Une semaine d'accueil pénible, une chance qu'il y avait du café.
- Je me sens soutenu par les observations effectuées par mon superviseur et par son feed-back par rapport à mes résultats.
- Il a fallu que je fasse mes preuves dans mon équipe car c'est la première fois qu'ils avaient une fille. Ils n'étaient pas méchant mais craintifs.
- Trop de théorie, pas assez de pratique.

3. La parole est aux étudiants (suite)

- La formation spécifique a été inefficace car comment veux-tu saisir ce qu'ils disent quand tu ne comprend pas les termes et que tu n'as jamais vu de quoi ils parlent.
- Ils ont utilisé la cuve virtuelle dans la formation et ça aide à visualiser le travail et les différents problèmes qui peuvent survenir.
- Je ne me souviens plus des formations sur les risques du début. Il y avait trop d'informations et c'est difficile quand on n'a pas vu.
- Ce que je retiens de mon été, LA SÉCURITÉ mais peu de soutien pour y arriver.

4. Sommaire des correctifs apportés lors de la visite des usines

Auprès de 4 à 7 usines

Amélioration du suivi et de l'encadrement post-formation des étudiants

- Mettre en place des observations sur les tâches
- Augmenter les rappels de sécurité
- Diffuser l'information des rappels SST

Sensibilisation et renseignements sur la SST aux étudiants lors des entrevues

- Sensibiliser les étudiants sur l'importance de l'arrêt de travail lorsqu'une situation leur semble dangereuse ou lorsqu'ils ne sont pas à l'aise à effectuer un travail.

4. Sommaire des correctifs apportés lors de la visite des usines (suite)

Auprès de 1 à 3 usines

Gestion de risques particuliers

- Corriger le manque de formation pour le travail à effectuer (travail en hauteur avec harnais, espace clos, etc.)
- Signaler certains inconforts reliés à la tâche ou à l'environnement de travail.

5. Éléments de surprise

- Postes occupés par les étudiants
  - Certains étudiants occupent des postes critiques dans le procédé qui demandent de l'attention, de l'expérience et de la prévoyance. Ex: Changement d'anode, travail en ambiance chaude.
  - Les étudiants sont plus ou moins à l'aise à gérer le poste de manière autonome entraînant une surcharge de travail pour les autres travailleurs.
- Nombre d'étudiants dans un même secteur
  - Dans certains secteurs, on retrouve plusieurs étudiants pour peu d'employés réguliers : (2-1), (3-0), (2-0).

5. Éléments de surprise (suite)

- Période d'accueil chargée et plus ou moins efficace
  - 1 à 5 jours d'accueil
  - Formations SST et autres, uniformes pour tous les postes(énergie zéro, espace clos, SIMDUT, etc)
  - Manque d'outils visuels et de référence
  - Formations théoriques pendant une longue période après un mois d'examens à l 'université
- Accueil dans les équipes
  - Craintes dans les équipes qui reçoivent pour la première fois un étudiant
  - L'étudiant doit faire ses preuves pour diminuer ces craintes
  - L'étudiant ne communique pas ses interrogations auprès de l'équipe et va au-delà des tâches apprises

5. Éléments de surprise (suite)

- Encadrement dans l'intégration
  - Dans certaines installations, les étudiants ne sont pas toujours accompagnés pendant la période de formation
  - Le plus souvent entre l'accueil et formation spécifique, les étudiants se rendent seuls au milieu de travail et ne sont pas encore confortables
- Poste d'infirmier support aux contraintes thermiques
  - C'est le poste où l'étudiant est le plus laissé à lui-même et doit faire face aux différentes cultures dans les équipes ou elles font de la sensibilisation. Il est fortement conseillé de restructurer les fonctions de ce poste.

5. Éléments de surprise (suite)

- Suivi
  - En général, on remarque un souci de donner un grand nombre de formations pour s'assurer qu'ils soient aux courants de tous les risques et les mesures à prendre
  - Toutefois, il y a peu de suivi structuré pour évaluer leur niveau de compréhension de ces formations
  - Certains étudiants avouaient ne plus se rappeler des thèmes vus en raison d'une surcharge d'informations et l'absence de rappels.

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
  - Embauche (sélection et assignation)
  - Accueil /Formation générale
  - Formation spécifique
  - Entraînement
  - Transfert des acquis
  - Évaluation du programme
  - Plan d'action
  - Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Shawinigan : Niveau de risque et compétence
  - Grande-Baie : Morcellement des tâches
  - Kitimat : Évolution dans les tâches en fonction du nombre d'été travaillé

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil/Formation générale
- Formation spécifique
- Perfectionnement
- Traitement des écarts
- Réévaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Shawinigan : Niveau de dextérité manuelle évaluée pour assignation vers les postes
  - CRDA, Centre analytique et Grande-Baie : Main d 'œuvre spécifique
  - IPSF : Visite des lieux
  - Réseau RH Saguenay : Entrevues
  - Kitimat : Évaluation de la capacité physique

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil /Formation générale
- Formation spécifique
- Encadrement
- Transfert des acquis
- Évaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Shawinigan : Niveau de risque et compétence
  - Grande-Baie : Morcellement des tâches
  - Kitimat : Évolution dans les tâches en fonction du nombre d'été travaillé

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- **Embauche (sélection et assignation)**
- Accueil /Formation générale
- Formation spécifique
- Encadrement
- Transfert des acquis
- Évaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Shawinigan : Niveau de dextérité manuelle évaluée pour assignation vers les postes
  - CRDA, Centre analytique et Grande-Baie : Main d 'œuvre spécifique
  - IPSF : Visite des lieux
  - Réseau RH Saguenay : Entrevues
  - Kitimat : Évaluation de la capacité physique

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Accueil /Formation générale

- Meilleure pratique
  - Beauharnois, Shawinigan : Utilisation d'outils multimédias dans les formations générales et spécifiques
  - Vaudreuil : Accueil divisé général-spécifique

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Formation spécifique

- Meilleure pratique
  - Shawinigan : Utilisation d'outils multimédias – la cuve virtuelle
  - Grande-Baie : Méthode pédagogique – Observation sur le terrain au début puis retour en classe sur les MAT
  - Kitimat : Évaluation des étudiants à la fin de la période de formation spécifique

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil/Formation générale
- Formation spécifique
- **Encadrement**
- Historique des accidents
- Évaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- **Meilleure pratique**
  - Beauharnois : Entrevue de sélection pour les parrains
  - Shawinigan : Présence d'une personne d'expérience sur le plancher en tout temps pour accompagner les étudiants
  - Vaudreuil : Suivi des étudiants dans leur travail et périodes d'enseignement et de rappel des points importants

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil (formation générale)
- Formation spécifique
- Encadrement
- Transfert des acquis
- Évaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Beauharnois : Évaluation sur les notions de SST apprises lors de l'accueil
  - Laterrière : Observation, évaluation des étudiants pendant les opérations (secteur électrolyse) puis retour sur les résultats obtenus

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil / Formation générale
- Formation spécifique
- Encadrement
- Transfert des acquis
- Évaluation du programme d'embauche
- Outils de surveillance

- Meilleure pratique
  - Laterrière : Resp. de formation et superviseurs font un bilan du programme de formation des étudiants
  - RH régional : Resp. RH régional et resp. de l'embauche font un bilan du programme d'embauche des étudiants

6. Thème observé vs Meilleure pratique

- Identification du besoin de main d'œuvre
- Embauche (sélection et assignation)
- Accueil / Formation générale
- Formation spécifique
- Encadrement
- Transfert des acquis
- Évaluation du programme d'embauche

- Outils de surveillance

- Meilleure pratique

  - Shawinigan : Outil informatique qui permet de noter tous les résultats des observations, etc., de trouver les points manqués qui reviennent le plus souvent, le pourquoi de ces écarts et la mise en place de solutions. Cet outil est visionné par le personnel de formation, formateurs, superviseurs.

7. Conclusion et recommandations

- Conclusion
  - Notre hypothèse de départ se confirme, nous gérons la main-d'œuvre étudiante comme des employés réguliers c'est-à-dire sans considérer leur inexpérience, ni le fait que certains d'entre eux sont immatures et téméraires. Nous les exposons ainsi à un niveau de risque plus élevé (Fréquence consignables : 9,6).
- Recommandations
  - Limiter les étudiants à des tâches qui requièrent un maximum de trois (3) semaines de formation étant donné leur difficulté à retenir un grand nombre d'informations techniques et afin d'éviter de leur confier des tâches trop complexes.
  - Développer et implanter une meilleure pratique ESS sur la « Gestion de la main-d'œuvre saisonnière étudiante » pour Alcan Métal primaire Québec.

8. Pratique de gestion SST commune aux installations du Québec

- GESTION DES ÉTUDIANTS

- LES ÉTABLISSEMENTS D'ALCAN ACCUEILLENT DES ÉTUDIANTS PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE ET UNE GESTION ADÉQUATE DE CETTE CLIENTÈLE EST ESSENTIELLE POUR PROTÉGER LEUR INTÉGRITÉ. CETTE SOUS-SECTION CONTIENT UNE DESCRIPTION DES PRATIQUES ESS PRÉVUES POUR PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT ET PRÉSERVER LA SANTÉ ETLA SÉCURITÉ DE TOUS LES ÉTUDIANTS ET DE CEUX AVEC QUI ILS SONT EN INTERACTION PENDANT CETTE PÉRIODE.

8. Pratique de gestion SST commune aux installations du Québec (suite)

EXIGENCES STANDARDS	L'établissement doit répondre aux exigences de la sous section 4.4.1 du présent manuel
Identification du besoin de main d'œuvre	Une identification de main d'œuvre doit être structurée afin de limiter les tâches de travail aux capacités de la main d'œuvre étudiante. L'établissement doit identifier son besoin de main d'œuvre étudiante en considérant les points suivants dans le choix des postes occupés; ✓ La complexité des tâches ✓ Le nombre d'étudiants par équipe ou secteur de travail ✓ La durée de formation (3 semaines maximum) ✓ Le niveau de risque relié au poste de travail.
Embauche et assignation des postes	Le processus d'embauche et d'assignation des étudiants doit répondre aux besoins des établissements en sélectionnant et en assignant des étudiants qui correspondent exigences des postes. Le service régional doit : ✓ Gérer les étapes du processus d'embauche ✓ Recueillir les besoins des établissements ✓ Donner les directives pour le processus de pige au sort ✓ Préparer le personnel qui effectuent entrevues ✓ Avoir les mécanismes de sélection des étudiants et d'assignation suivants: ✓ L'entrevue ✓ La grille d'exigences physiques qualitatives et quantitatives ✓ Test psychométrique des habilités motrices ✓ Visite des milieux de travail

8. Pratique de gestion SST commune aux installations du Québec (suite)

EXIGENCES STANDARDS	L'établissement doit répondre aux exigences de la sous section 4.4.1 du présent manuel
Accueil et formations générales	L'établissement est tenu d'avoir une journée d'accueil afin de familiariser les étudiants au milieu industriel. L'accueil général doit d'être d'une durée de 8 à 16 heures maximum et donne les renseignements généraux : ✓ Présentation de la compagnie et de ses membres, ✓ Avantages sociaux, ✓ Règles générales de sécurité de l'établissement ✓ Visite des lieux

Accueil et formation spécifique	L'établissement doit s'assurer que les étudiants sont accueillis dans les différents secteurs et qu'ils reçoivent une formation sur les risques qui se limite aux tâches auxquelles ils sont formés. L'accueil et la formation spécifique doit prendre en considération les éléments suivants :
	✓ La formation spécifique est donnée par des personnes ayant le titre de formateur-instructeur.
	✓ Visite du secteur et présentation des éléments de la grille (Isal)
	✓ Une formation spécifique qui se décompose :
	  ✓ D'observations
	  ✓ De théorie
	  ✓ De pratique
	  ✓ D'évaluations
	  ✓ De diffusion (feed-back)

8. Pratique de gestion SST commune aux installations du Québec (suite)

EXIGENCES STANDARDS	L'établissement doit répondre aux exigences de la sous section 4.4.1 du présent manuel
Encadrement	L'établissement doit identifier et sélectionner des ressources d'encadrement qui seront jumelées avec les étudiants. Ces ressources : ✓ Ont les responsabilités suivantes : ✓ Répondre aux questions ✓ Observer les étudiants ✓ Donner du feed-back constructif sur les méthodes de travail ✓ Servir d'intermédiaire entre l'étudiant et le superviseur ✓ Sont des instructeurs, superviseurs ou employés qui : ✓ Sont sélectionnés en fonction de la grille de sélection (Isal) ✓ Suivent une formation pour les aider dans leur rôle de parrain.
Transfert des acquis	L'établissement doit mettre en place des mécanismes de suivi pour les étudiants afin d'assurer le maintien des acquis pendant la période estivales. Les ressources d'encadrement évaluent les étudiants et diffusent les résultats au niveau: ✓ Des grilles des tâches critiques de manière hebdomadaire ✓ Des notions de santé et sécurité générales (2x) ✓ Rencontres mensuelles pour échanger entre les étudiants, superviseurs et surintendant

8. Pratique de gestion SST commune aux installations du Québec (suite)

Évaluation du programme d'embauche étudiant	Un processus de communication doit être mis en place par l'établissement pour évaluer le programme de gestion des étudiants. L'établissement doit mettre les mécanismes appropriés pour assurer : ✓ Échange régulier : Étudiants et ressource d'encadrement ✓ Appréciation de l'expérience de travail : étudiant le remet au responsable d'embauche ✓ Appréciation du cheminement individuel de l'étudiant : réaliser par le superviseur et remit au responsable d'embauche ✓ Bilan de formation : Formateurs et responsable de formation ✓ Bilan du processus : Superviseurs, responsable d'embauche et responsable de la formation ✓ Bilan de processus d'embauche et d'identification des besoins : Responsables d'embauche des établissements avec service régional
Outils de mesure (tracking)	Des outils de surveillance doit être mis en place afin de connaître les points que les étudiants ne maîtrisent pas suite à l'intégration et à la formation donnée. Pour ce faire, il est important de : ✓ Noter les résultats des observations des tâches critiques ✓ Inscrire les points manqués par l'étudiant et le pourquoi(manque de formation, oubli, etc) ✓ Inscrire commentaire sur les interventions effectuées lors de la rencontre avec l'étudiant ✓ Diffuser les résultats au personnel d'embauche, de formation, superviseurs

ALCAN
9. Annexe

ET SI C'ÉTAIT VOTRE ENFANT

La loi protège les travailleurs et leurs donnent trois importants droits

Tout travailleur a **droit de savoir** à propos des dangers reliés au travail et des moyens à prendre afin de se protéger.

Tout travailleur a **droit de participer** en maintenant son travail et son environnement de travail sécuritaire et sans problème pour la santé.

Tout travailleur a le **droit de refuser** d'exécuter un travail non sécuritaire. Personne n'a le droit de forcer un travailleur à effectuer un travail s'il croit qu'il est dangereux.

ET SI C'ÉTAIT VOTRE ENFANT

L'employeur, le superviseur et le travailleur ont tous une responsabilité légale de s'assurer que l'environnement de travail est sécuritaire et sans problème pour la santé

Dans le milieu de travail, chacun fait sa part.

Dans la mesure du possible, tout doit être fait pour assurer la SST.

Le superviseur doit s'assurer que le travailleur a les connaissances et les outils pour réaliser le travail.

Le travailleur doit suivre la loi, les règles et travailler de façon sécuritaire.

ET SI C'ÉTAIT VOTRE ENFANT

- **L'employeur et le superviseur doivent s'assurer que le travailleur ait la formation, l'information et l'équipement nécessaire pourse protéger**

  Connaître le travail sécuritaire.

  Être formé sur les matières dangereuses et les moyens de prévention.

  S'il n'est pas formé, dites-lui qu'il doit insister pour l'être.

ET SI C'ÉTAIT VOTRE ENFANT

- **Si le travailleur est blessé ou malade au travail, il doit le rapporter à son superviseur.**

  Dites-lui de ne pas avoir peur de rapporter un accident ou une maladie.

- **Ce n'est pas un jeu**

  Dites à votre enfant qu'il doit se protéger.

  Assurez-vous que votre enfant connaît ses droits, ses obligations et qu'il a besoin de travailler en sécurité en tout temps.

Encouragez votre enfant à faire de la SST au travail une priorité

- Dites-lui de rapporter les dangers qu'il voit.
- Dites-lui de ne pas avoir peur de demander de la formation ou de l'aide avant d'utiliser des machines ou d'effectuer une nouvelle tâche.
- Encouragez-le à parler et à partager ses inquiétudes.
- S'il a des doutes à propos de la SST, encouragez-le à poser des questions jusqu'à ce qu'il ait des réponses qu'il puisse comprendre.

Les défis de la prévention en SST auprès des jeunes travailleurs dans la PME

Jocelyne Arsenault
ASP Métal Électrique
Jacques Barbeau
Supermétal Structures inc.

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Les défis de la prévention en SST auprès des jeunes travailleurs dans la PME

Jocelyne Arsenault,
conseillère en gestion de la prévention
ASP Métal Électrique

Jacques Barbeau
directeur des Ressources Humaines
SUPERMÉTAL
STRUCTURES

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Objectif de la présentation

- Partager nos expériences et notre vision quant à:
  - L'intégration des jeunes travailleurs dans une PME
  - La place de la SST dans la formation professionnelle en soudage et en assemblage

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Portrait de la PME

- Plus de jeunes dans la PME que dans la grande entreprise
- Faible prise en charge de la SST
  - Manque de disponibilité des ressources
  - Manque d'expertise en SST
  - Isolement
  - Peu d'incitatif à agir en prévention

MÉTAL ÉLECTRIQUE

- H
- H

es

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Portrait de la PME

- Plus de jeunes dans la PME que dans la grande entreprise
- Faible prise en charge de la SST
- Ressources limitées au niveau de l'intégration des jeunes et des nouveaux travailleurs

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Intégration des nouveaux

- Embauche de plus de 130 travailleurs dans les 3 dernières années
  - Plus de 73 % entre 18 et 30 ans
  - Intégration maximale 6 travailleurs par deux semaines (2/jour, 2/soir, 2/nuit)
- Formation à dispenser
  - Sécurité
  - Qualité
  - Méthodes spécifiques à l'entreprise

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Besoins de la PME

- Que les jeunes soient mieux préparés à exercer leur métier…. en toute sécurité

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Interventions auprès des CFP

- Visiter les Centres de formation professionnelle (CFP)
- Informer de nos attentes
  - Attitudes (savoir-être)
  - Sécurité
  - Compétences techniques
- Faire ressortir les avantages de la collaboration école-entreprise
  - Soutien aux enseignants
  - Visites industrielles
  - Accueil de stagiaires
  - Embauche de finissants

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Projet d'interventions concertées dans les CFP

- Projets d'interventions dans 2 CFP, pour le métier de soudeur
- Nombre d'accidents plus élevé chez les jeunes soudeurs que dans les autres régions
- Projets initiés et pilotés par : Agence de santé et de services sociaux de la région
- Intervenants impliqués:
  - MEQ
  - CSST
  - CLSC
  - ASP Métal Électrique
  - 2 entreprises

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Projet d'interventions concertées dans les CFP

Buts visés :

- Former les enseignants sur les risques et les mesures de prévention associés au soudage et à l'assemblage
- Proposer des outils pédagogiques afin de faciliter l'intégration de la SST dans l'enseignement
- Apporter des améliorations dans les ateliers (sécurité des machines, ventilation,….)

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Portrait des CFP

Direction

- Structure de gestion déficiente en prévention dans les ateliers des CFP
- Déresponsabilisation par rapport aux accidents qui surviennent aux étudiants en stage ou dans les ateliers

Enseignement des notions de SST

- Manque de liens entre la formation théorique et pratique

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Portrait des CFP

Enseignants

- Issus généralement du milieu (anciens soudeurs)
- Plusieurs d'entre eux sont en poste depuis plus de 15 ans
- Connaissent peu les ressources disponibles en SST

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Portrait des CFP

- Les ateliers ressemblent aux entreprises d'il y a 15 ans, en raison:
  - Du transfert des mentalités, des pratiques, etc.
- L'évolution a été ralentie par:
  - La faible implication de la direction en SST
  - L'isolement des CFP

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Perspectives d'avenir

CFP

- Implanter une structure de gestion de la prévention dans les CFP
- Intégrer les notions de SST dans les apprentissages quotidiens
- S'assurer que les milieux de stage intègrent la prévention

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Perspectives d'avenir

Ressources spécialisées en SST

- Accroître les services offerts aux CFP en:
  - Menant des projets d'interventions
  - Misant sur le partenariat.

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Perspectives d'avenir

Entreprises

- Faciliter les apprentissages en SST des étudiants en stage
- Implanter un programme d'accueil pour les nouveaux travailleurs
- Désigner un parrain pour les nouveaux travailleurs et définir ses responsabilités
- Assurer un milieu de travail sain et sécuritaire

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

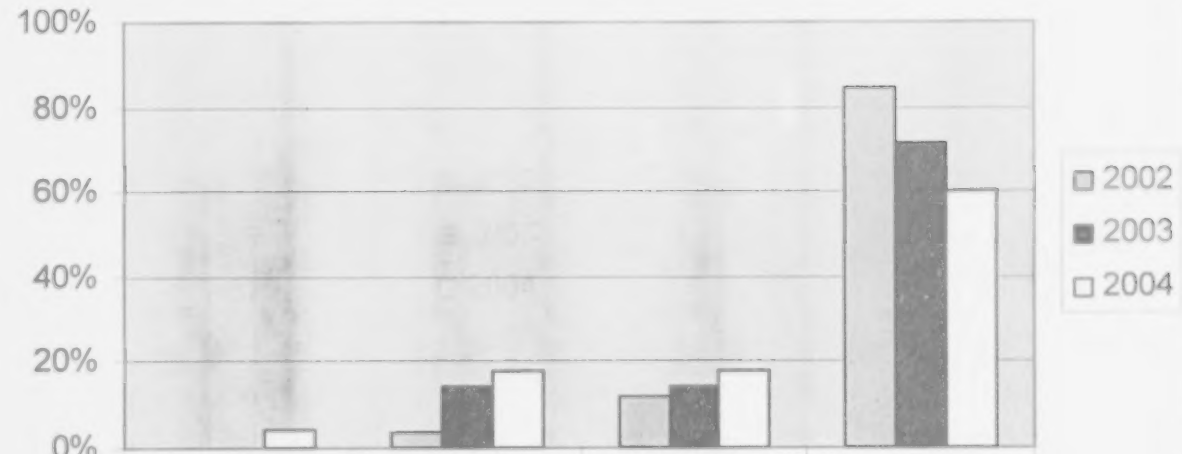
Programme d'accueil

- 2000
  - Nouveaux intégrés par les superviseurs
- 2001
  - Présentation des règles de sécurité
- 2002
  - Mise en place du programme d'accueil
    - Lecture des règlements d'usine et principalement en santé et sécurité avec explications à l'appui
    - Remise d'un cahier de formation en santé et sécurité
    - Suivi des formations à recevoir dans les premiers mois

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Embauche au cours des 3 dernières années



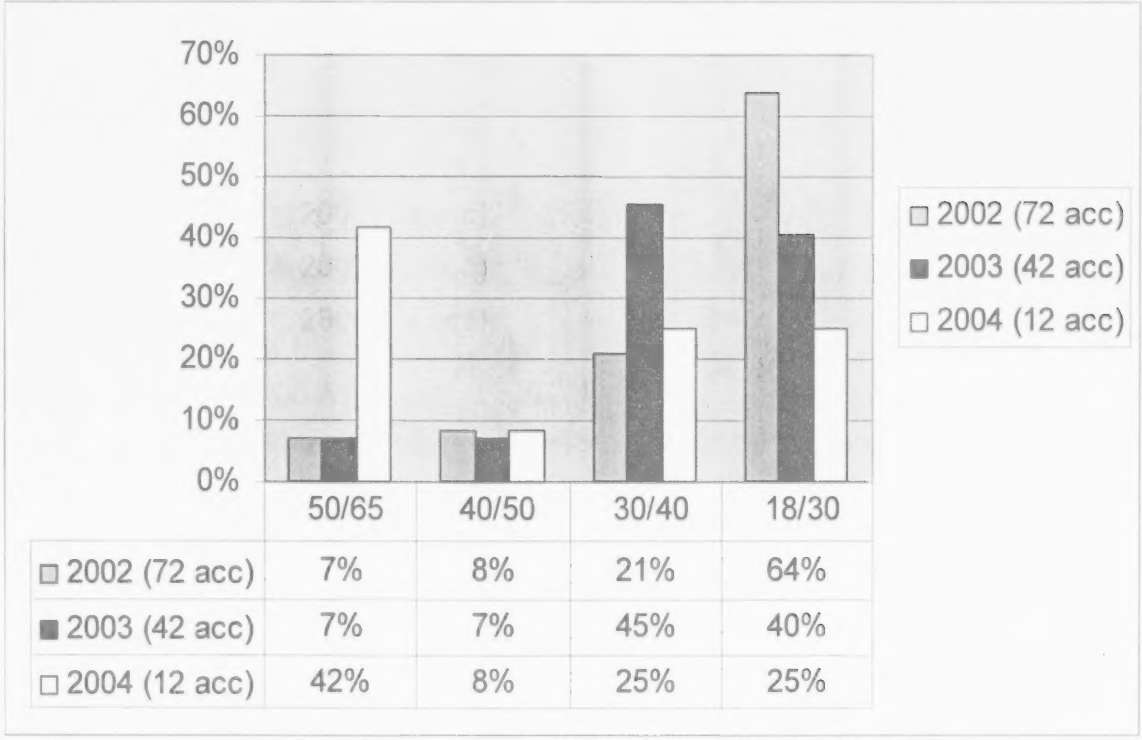
	50/65	40/50	30/40	18/30
2002	0%	3%	12%	84%
2003	0%	14%	14%	71%
2004	4%	18%	18%	60%

Groupes d'âge

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Répartition des lésions par groupe d'âge



	50/65	40/50	30/40	18/30
2002 (72 acc)	7%	8%	21%	64%
2003 (42 acc)	7%	7%	45%	40%
2004 (12 acc)	42%	8%	25%	25%

Groupes d'âge

MÉTAL ÉLECTRIQUE

SUPERMÉTAL STRUCTURES

Conclusion

- Les futurs travailleurs connaîtront mieux:
  - Les risques et les méthodes de prévention associés à leur métier
  - Les attitudes sécuritaires à adopter

- Les entreprises pourront compter sur de jeunes travailleurs plus compétents, ce qui facilitera leur intégration.

Les défis de l'intégration des jeunes et de la prévention en SST au sein d'une grande centrale syndicale

---

Martin Lambert
Comité Jeune
FTQ

Colloque IRSST

28 avril 2005

Synthèse d'atelier

Présenté par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

FTQ

Les défis de la SST chez les jeunes dans une grande centrale
S'en occuper, c'est assurer leur avenir!

Cet atelier est animé par Martin Lambert, représentant syndical chez les TCA-FTQ et membre du comité des jeunes de la FTQ.

L'objectif recherché de cet atelier se façonne ainsi. D'abord, nous voulons démontrer qu'il y a des avantages pour un syndicat à s'occuper de SST. Qui plus est, une analyse sociopolitique s'impose pour trouver des pistes de solutions viables pour nos jeunes travailleurs et travailleuses.

L'atelier permettra de montrer les liens entre plusieurs facteurs qui interagissent sur notre mauvaise performance en SST chez les jeunes.

D'où l'importance de mettre les énergies nécessaires pour outiller les jeunes afin de garantir un emploi sécuritaire ce qui permettrait de réduire les coûts humains et monétaires reliés aux accidents de travail à l'intérieur de l'entreprise.

Pour cela, il faut amener les jeunes à des comportements de prévention. Mais pour atteindre ce but, il ne s'agit pas seulement de leur dire de faire « attention », au contraire, il faut installer une série de mesure qui va leur permettre d'acquérir cette attitude et ainsi permettre aux entreprises de remplir leurs obligations en vertu des lois sur la santé et la sécurité.

Dans une première étape, les entreprises devraient offrir une acquisition minimum de connaissances en matière de santé et sécurité à leurs jeunes travailleurs et travailleuses. Il est nécessaire d'effectuer cette étape car il est faux d'affirmer que les jeunes savent tout.

Ensuite, les programmes de formation professionnelle sont fréquemment dépourvus de notions santé et sécurité, ce qui a comme conséquence directe la non connaissance de bonnes pratiques en cette matière. Au-delà de la formation professionnelle, les études collégiales et universitaires démontrent très peu d'intérêt envers la SST ; pourtant, ce sont tous les travailleurs de demain.

De plus, savoir ne garantit pas tout ; l'échiquier politique doit aussi jouer un rôle centralisateur en matière de SST et ce, tous partis confondus !

Finalement, nous ne pourrons passer sous silence certains faits à caractère socio- économique. En effet, très souvent les jeunes font face à des emplois atypiques ou précaires et cette notion ne facilite pas l'assimilation de la santé et sécurité. La peur de perdre un premier emploi ou la cadence de travail trop élevée fait en sorte qu'il est difficile de penser sécurité.
Pour certains employeurs, le recours à une main d'œuvre jetable n'est pas non plus un élément favorisant une saine pratique en santé et sécurité.

Nous devons alors une fois de plus relier ces facteurs au coût de revient en matière de CSST et inciter une bonne pratique des employeurs versus l'économie qu'ils peuvent en retirer et l'amélioration de leurs procédés d'affaire qui fera en sorte d'améliorer la compétitivité de leur entreprise tout en maintenant une équipe de travailleurs et travailleuses en parfaite santé.

En terminant, la SST, c'est l'affaire de tous ! mais il faut plus qu'en parler, il est grand temps d'agir !

Martin Lambert

Les défis et les enjeux liés à la SST chez les organismes s'intéressant à la jeunesse québécoise

---

Table ronde
Conseil permanent de la Jeunesse (CPJ)
Iso-Jeunes
Réseau des Carrefour jeunesse - emploi du Québec

RÉSUMÉ DE L'ALLOCUTION DU CPJ DANS LE CADRE DE LA TABLE RONDE PORTANT SUR LES DÉFIS ET LES ENJEUX LIÉS À LA SST LORS DU COLLOQUE JEUNESST

Qu'est-ce que le Conseil permanent de la jeunesse ?

Le mandat
Le Conseil permanent de la jeunesse (CPJ) a pour mandat de conseiller le ministre responsable de la jeunesse sur tout ce qui s'y rapporte, notamment en ce qui a trait à la solidarité entre les générations ainsi qu'à l'ouverture au pluralisme et au rapprochement interculturel.

L'organisme peut formuler des avis au ministre (le ministre responsable des dossiers jeunesse est le Premier ministre), effectuer ou faire effectuer les études et les recherches qu'il juge nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Il peut aussi solliciter des opinions ou recevoir les requêtes des personnes et des groupes au sujet de la jeunesse, fournir de l'information au public sur toute question relative aux besoins et aux intérêts de la jeunesse et enfin, former des comités spéciaux.

Le Conseil doit également donner son avis au Premier ministre sur toute question que celui-ci lui soumet relativement aux intérêts de la jeunesse. Il doit, de plus, effectuer les recherches ou faire effectuer les recherches qui sont demandées par le ministre. Le CPJ fait en sorte que le gouvernement québécois donne suite à ses avis.

La composition
Le Conseil permanent de la jeunesse est le seul organisme gouvernemental dirigé par des jeunes. Il regroupe 15 membres âgés de 15 à 30 ans, qui ont à cœur l'amélioration des conditions de vie des jeunes et leur participation à la société québécoise. Ces personnes proviennent de différentes régions du Québec et sont en poste pour trois ans.

La continuité et la vision d'ensemble
Le Conseil est l'un des rares organismes « jeunesse » ayant une stabilité suffisante pour prendre du recul, s'inspirer de son passé et perpétuer des idées. Il arrive à étendre son influence dans le temps, ce qui lui permet de bonifier son discours. De ce fait, la plupart des thèmes qui interpellent les membres sont récurrents. Quand le Conseil intervient dans un dossier, il y cumule une expertise qui lui permet d'être efficace. En bout de ligne, ses travaux permettent au gouvernement d'avoir une meilleure vue d'ensemble de la jeunesse, de considérer les besoins et les réalités de multiples horizons.

Qu'elle est la vision du CPJ quant aux défis et enjeux de la santé et sécurité au travail pour les jeunes ?

- *Définition de l'enjeu « santé et sécurité » au travail par rapport à l'emploi atypique et la précarité d'emploi chez les jeunes*

La préoccupation du Conseil provient de la montée observée du travail à temps partiel, temporaire et autonome chez les jeunes au cours des années '90 et de la précarisation de leurs conditions de vie. L'emploi alimente les discussions des jeunes. Personne ne s'en étonne : il est normal de parler de ce qu'on fait ou souhaite faire, de ce qui meuble nos journées. Cependant, les jeunes s'inquiètent de leur contrat de travail qui s'achève et des possibilités plus ou moins grandes qu'il soit renouvelé. Ils ont espoir de trouver une vraie « job », permanente. Ils ont des

tracas, tracas causés par leur nouvel emploi à temps partiel, qu'ils doivent concilier avec leur autre emploi qui est temporaire.

C'est dans ce contexte que l'enjeu de la santé et la sécurité en emploi des jeunes prend tout son sens. En effet, avec autant de tracas, ils oublient parfois des éléments importants, en lien avec leur propre santé, leur propre sécurité.

Le Conseil permanent de la jeunesse s'est intéressé, dans le cadre d'une recherche qui a mené à un avis sur la problématique de la précarité et des nouveaux statuts d'emploi chez les jeunes, afin de mieux comprendre ses impacts et de proposer des solutions. L'avis s'intitule *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !* (Vous pouvez consulter cet avis sur le site Internet du Conseil au www.cpj.gouv.qc.ca)

Ainsi, l'avis s'intéresse spécialement au travail à temps partiel, temporaire et autonome. Ces types d'emploi sont souvent associés à des conditions de précarité, car ils présentent de faibles salaires, peu d'avantages sociaux de même qu'une instabilité en regard de la durée d'emploi et du revenu. On parle de précarité quand l'emploi atypique est non désiré, ce qui survient deux fois plus souvent chez les jeunes. Ces derniers estiment d'ailleurs que la situation leur est imposée par le marché du travail.

Or, les emplois atypiques n'offrent pas les mêmes conditions que les emplois réguliers. Les employés à temps partiel ont la moitié du revenu annuel moyen de ceux à temps plein, alors que les employés temporaires obtiennent les deux tiers du revenu annuel des employés permanents. Quant au travail autonome, il apporte des avantages sur la souplesse de l'horaire et la variété du travail, mais les travailleurs effectuent plus d'heures que les salariés et gagnent moins. De surcroît, ces travailleurs croient généralement qu'ils obtiendront davantage que les salariés avec l'expérience, mais les données montrent que l'écart s'élargit avec l'âge.

Bien sûr, tout le monde a commencé au bas de l'échelle. Bien sûr, les jeunes générations sont les plus instruites de l'histoire du Québec. Cependant, la réalité est que les jeunes ont rarement des emplois qui leur permet d'ébaucher des projets d'avenir car ces emplois demeurent de plus en plus inaccessible...

- *Présentation des conséquences, en santé et sécurité, de l'emploi atypique et de la précarité d'emploi chez les jeunes*

Dans la grande majorité des cas, les jeunes travailleurs atypiques ressentent d'abord les désavantages de leur situation d'emploi au niveau financier. Ensuite, le manque de stabilité des heures de travail est perçu comme un désavantage majeur des emplois atypiques. Certains ont carrément l'impression de perdre le contrôle sur leur horaire, particulièrement ceux qui travaillent sur appel ou qui cumulent plusieurs emplois. Les conséquences en santé et sécurité font rarement partie de leurs discours. Elles semblent même être oubliées par les jeunes, ce qui en soi est fascinant...

Par ailleurs, les jeunes dénoncent la grande disponibilité demandée par certains employeurs alors que peu d'heures étaient effectivement offertes. De plus, les horaires variables ou instables et le manque de vacances causent, chez beaucoup de jeunes, un état d'anxiété et d'irritabilité. Un tel état mental est parfois difficile à vivre pour les proches ce qui peur causer des conflits avec l'entourage immédiat. Pour les jeunes mères, leur situation crée parfois un climat familial tendu et stressant pour les enfants.

En outre, avec l'instabilité économique, l'âge moyen des mères est de plus en plus élevé lors de la première naissance. De plus, les emplois atypiques compliquent la conciliation entre la vie

familiale et la vie professionnelle. Les horaires sont instables, les congés parentaux sont moins accessibles, les services de garde sont mal adaptés aux horaires variables. En somme, les difficultés de conciliation engendrent de l'anxiété et créent un climat familial stressant.

- *Présentation de quelques recommandations adressées aux entreprises, syndicats et gouvernement en vue d'améliorer le marché de l'emploi chez les jeunes*

Nous savons que l'emploi est au cœur de la vie des jeunes et qu'il les préoccupe. Pourtant, la conjoncture économique est plutôt favorable. Le chômage est en baisse et le nombre de jeunes assistés sociaux régresse. Néanmoins, derrière des donnés encourageantes se profile une tendance qui ne se dément pas : la jeunesse est rarement considérée comme la relève, mais bien comme l'armée de réserve pour le monde du travail.

Ce ne sont pas seulement les conditions de vie immédiates qui sont affectées par une situation d'emploi précaire. Pour toutes les générations, le début de la vie professionnelle a toujours impliqué des sacrifices, financiers ou autres. Mais aujourd'hui, il ne suffit plus de le constater, il faut agir pour tenter de régler certaine situation !

Si les jeunes pouvaient eux-mêmes améliorer leur situation, ils stabiliseraient leur horaire, augmenterait leur salaire, s'assureraient de travailler selon un horaire stable et garanti, augmenteraient le nombre de contrats ou engageraient un employé. Or, aucune de ces solutions, sauf la dernière, n'est de leur ressort. L'esprit de la liberté individuelle semble donc se heurter à un certain manque de moyens.

Dans le cadre de l'avis, quelques suggestions qui ont été faites aux entreprises, aux syndicats, au gouvernement et au milieu scolaire. Il ne s'agit pas d'une mise en accusation de ces différentes organisations, au contraire. Les jeunes adoptent, dans la majorité des cas, la culture de l'employabilité qui s'est développé dans les dernières années. En faisant porter toute la responsabilité relative à l'emploi sur les épaules des travailleurs, une telle façon de concevoir le marché du travail occulte les causes collectives des problèmes.

Le Conseil recommande :

... aux entreprises

- D'investir dans le développement de la main-d'œuvre en adoptant une vision de développement à long terme plutôt que d'économie à court terme.
- D'offrir davantage de formation en entreprises. (Notamment en santé et sécurité...)
- De s'impliquer davantage dans l'offre de stages de formation afin de fournir aux jeunes de l'expérience.
- Miser sur le dynamisme des jeunes, faire montre d'indulgence envers eux et leur accorder de la crédibilité.

... aux syndicats

- De s'assurer que les salariés atypiques d'une entreprise puissent être couverts par les conventions collectives et bénéficier des conditions de travail que leurs collègues réguliers.
- De favoriser la formation et les stages.
- De valoriser les jeunes auprès des employeurs.

...au gouvernement

- D'assurer une meilleure circulation de l'information sur les programmes d'aide. (De toute sorte...)
- Fournir davantage d'information sur les tendances du marché, les types d'emploi (et les risques associés) et les diverses formations disponibles dans les milieux d'enseignement.

... *au milieu scolaire*

- L'école pourrait tisser des liens plus étroits avec les employeurs, en offrant des stages, des programmes coopératifs et de la formation plus orientée vers les besoins réels des entreprises.

En conclusion

Au Québec, le nombre d'emplois atypiques risque de dépasser le nombre d'emplois réguliers d'ici 2017. Le Conseil affirme qu'il faut cesser de voir les jeunes comme une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable, et leur permettre de contribuer au développement du Québec.

Pour ce faire, il faut considérer les différents volets de l'emploi de la vie des jeunes, incluant ceux en santé et sécurité, et mieux encadrer ces derniers !

OUVRAGES CONSULTÉS

Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable*, avis, 2001, 113 p.

Gouvernement du Québec. CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE. *Pour faire de la jeunesse une priorité !*, commentaires sur l'avant-projet de loi de politique jeunesse, avis, 2000, 59 p.

*Résumé de l'allocution de **ISO-Jeunes** dans le cadre de la table ronde portant* sur les défis et les enjeux liés à la SST lors du Colloque JeuneSST

Qu'est-ce que ISO-Jeunes ?

L'historique

Fondée en 2001, la Société ISO-Jeunes est une de initiative issue de la Fondation du collège de Bois-de-Boulogne qui visait alors à améliorer la situation des jeunes sur le marché du travail. Son financement actuel provient principalement de Ressources humaines et Développement des compétences Canada par l'entremise de Sensibilisation jeunesse. Les projets Sensibilisation jeunesse, parrainés par des employeurs, des associations d'employeurs et d'autres organismes, ont pour but de répondre aux exigences d'un marché du travail en constante évolution et de sensibiliser davantage les jeunes en tant que relève.

Le mandat

ISO-Jeunes est une société à but non lucratif qui vise à 1) sensibiliser les PME à la nécessité de préparer la relève, 2) à faire connaître différents programmes et pratiques de gestion susceptibles d'aider les jeunes à prendre leur place sur le marché du travail et 3) à témoigner d'actions entreprises pour favoriser le retour des jeunes en région.

Les principes

Pour parvenir à relever les défis que posent la mondialisation, les progrès technologiques et l'économie du savoir, il faut :

- **I** = Innover dans des pratiques de gestion favorables aux jeunes
- **S** = Sensibiliser les entreprises à la nécessité de préparer la relève
- **O** = Oser faire confiance aux générations montantes

Les moyens d'action

- Chaque année, la Société ISO-Jeunes souligne l'engagement d'entreprises de Montréal et des régions envers les jeunes en leur décernant, au cours d'une réception, l'Attestation de participation ISO-Jeunes.
- ISO-Jeunes publie un bulletin six fois par année en français et en anglais, envoyé gratuitement à plus de 15 000 entreprises et organismes.
- Un kiosque ISO-Jeunes est présent dans différents salons et expositions.
- Un site Internet ISO-Jeunes est en ligne et donne des informations sur l'organisme, ses activités, ses membres, les entreprises reconnues et divers sujets d'actualité en lien avec l'intégration des jeunes au sein d'entreprises québécoises.

Les critères d'admissibilité à l'Attestation ISO-Jeunes

- Avoir une politique qui s'applique spécifiquement aux jeunes de façon à favoriser leur intégration dans l'organisation du travail.
- Offrir aux jeunes des conditions d'emploi équitables et une juste représentation dans l'entreprise.
- Posséder de bonnes pratiques favorisant les jeunes dans l'entreprise.
- Être disposé à développer d'autres orientations favorisant les jeunes.

Vision de ISO-Jeunes quant aux défis et enjeux de la santé et sécurité au travail pour les jeunes

- *La rentabilité des entreprises passe par la SST*
- *Reconnaître plutôt que pénaliser les employeurs qui font quelque chose pour améliorer la SST*
- *La SST : saisir l'opportunité de réunir tous les partenaires intéressés par une intégration réussie des jeunes au monde du travail et prendre de réelles initiatives en ce sens*

RÉSUMÉ DE LA PRÉSENTATION DU RCJEQ DANS LE CADRE DE LA TABLE RONDE PORTANT SUR LES DÉFIS ET LES ENJEUX LIÉS À LA SST LORS DU COLLOQUE JEUNESST

Qu'est-ce que le Réseau des Carrefour jeunesse emploi du Québec ?

Description et mission du RCJEQ

Le RCJEQ tire sa force de par la présence de ses membres, qui, dans une optique d'accessibilité et de proximité de services pour les jeunes, offrent leurs services dans 107 Carrefour jeunesse-emploi d'un bout à l'autre du Québec - pour un total de près de 180 points de service. C'est également :

- √ Plus de 75 000 jeunes qui utilisent annuellement les services des Carrefour jeunesse-emploi;
- √ Plus de 1000 administrateurs bénévoles, dont plusieurs jeunes, impliqués sur les conseils d'administration des Carrefour jeunesse-emploi et représentatifs des différents partenaires issus du milieu;
- √ Plus d'une centaine de gestionnaires et coordonnateurs de services et d'intervention;
- √ Près de 1300 intervenants, conseillers et employés de soutien au service des jeunes dont 80% ont moins de 35 ans;
- √ Des équipes multidisciplinaires impliquées et dotées d'une expérience riche en intervention jeunesse, en emploi et en développement local.

Le Réseau a été créé en 1997 et a pour mission de regrouper et de représenter les carrefours jeunesse-emploi afin de développer, de promouvoir et de défendre collectivement une approche communautaire adaptée aux besoins locaux et visant à favoriser l'intégration sociale et économique des jeunes adultes québécois.

(Contexte)

Au Québec, les Carrefour jeunesse emploi constituent le guichet d'aide à l'emploi exclusivement mis au service de la jeunesse. En 1995, le gouvernement a appuyé la mise sur pied sur tout le territoire québécois des Carrefour jeunesse emploi. Désormais, les Carrefour deviennent une ressource importante où les jeunes peuvent trouver une aide adaptée à leurs besoins particuliers en matière de développement de l'employabilité.

(Statut)

Les Carrefour sont des organismes autonomes sans but lucratif, gérés par des conseils d'administration où siègent des représentants du milieu. Ce sont donc des organisations qui agissent prioritairement au niveau local. Chaque Carrefour détermine ses orientations, ses priorités et son plan d'action à la lumière des réalités de la communauté où il est implanté. Les Carrefour travaillent en étroite collaboration avec les autres organismes du milieu et développent en conséquence des services ou des projets spéciaux qui répondront aux besoins et réalités locales tout en offrant aux jeunes des opportunités favorisant leur intégration socioéconomique. En somme, l'action des Carrefour vise le soutien aux jeunes en tenant compte de leurs besoins, mais également des ressources et des besoins du milieu où vit ce jeune.

(Mission des CJE)

Les Carrefour jeunesse emploi ont comme mission **d'accompagner** et de **guider** les jeunes adultes dans leurs **démarches d'insertion sociale**, **professionnelle et économique**, en les aidant à **trouver eux-mêmes des solutions aux obstacles à leur insertion**. Ainsi, des activités relatives au cheminement vers l'emploi, au retour aux études ou au démarrage d'une petite entreprise sont des services offerts par les Carrefour pour l'amélioration des conditions de vie générales des jeunes.

(Clientèle)

La clientèle des Carrefour, ce sont les jeunes âgés de 16 à 35 ans, sans égard au statut personnel et social. Les jeunes décident sur une base volontaire de recourir aux services des Carrefour, et il arrive qu'ils puissent être référés par d'autres organismes de services sociaux.

Au cours des dernières années, les statistiques de fréquentation des carrefours indiquent qu'environ 40% des jeunes avaient de 16 à 20 ans, autour de 33%, entre 21 et 25 ans, quelque 15% entre 26 et 30 ans, laissant 12%, aux 31 ans et plus. En fait, près des ¾ de la clientèle se situent entre 16 et 26 ans.

En termes de scolarité, plus du tiers (1/3) de la clientèle des Carrefour sont sous scolarisés n'ayant pas terminée leurs études secondaires, un chiffre auquel s'ajoutent 19% de jeunes disposant d'une diplôme d'études secondaires non spécifiques. En somme, un peu plus de la moitié de la clientèle des Carrefour est faiblement ou sous scolarisée.

Enfin, environ 40% d'entre eux n'ont pas de revenus ou vivent du soutien parental. Les 60% restant sont réparties de manière à peu près égale entre ceux qui tirent leur subsistance d'un

travail - qu'il soit à temps plein ou temps partiel - et ceux qui bénéficient de programmes d'aide gouvernementaux (assurance emploi, assistance sociale, prêts et bourses).

(Les services)

Dans les Carrefour, tous les services sont gratuits. Les jeunes ont accès à des personnes ressources qui les soutiennent dans leurs démarches d'insertion socioéconomique. Certains services sont donnés par le biais de rencontres individuelles, d'autres par des activités de groupe.

Activités d'accueil

Ce volet consiste à faire une première évaluation des besoins et des attentes des jeunes afin de les orienter vers les services appropriés. Ils ont accès à divers outils de communication (télécopieur, photocopieur, téléphone, ordinateurs, etc.)

Activités d'orientation scolaire et professionnelle

Ces activités ont pour objectif de guider et d'accompagner le jeune vers un retour aux études ou une réorientation de carrière en établissant, dans un premier temps, ses intérêts et ses compétences. Par la suite, le conseiller explore avec le jeune le potentiel du marché afin de clarifier les étapes à suivre pour l'atteinte de ses objectifs. Le conseiller en orientation appuie le jeune dans l'établissement de son plan d'action et veille à sa mise en œuvre par des activités soutenues de suivi.

Activités favorisant l'intégration à l'emploi

Le conseiller en employabilité du Carrefour est un professionnel qui offre aux jeunes à la recherche d'un emploi, une gamme variée d'information et d'outils portant sur le marché du travail. Il les guide dans leur recherche d'emploi, dans le maintien de celui-ci et dans l'ensemble de leur développement personnel et professionnel.

Activités d'entreprenariat jeunesse

Par le biais d'activités de sensibilisation et d'information, les Carrefour permettent aux jeunes de découvrir les réalités et les opportunités de l'entrepreneurship comme une avenue d'emploi.

Activités d'accompagnement et de références

Étant issu du milieu, les Carrefour jeunesse emploi collaborent avec d'autres organismes jouant un rôle complémentaire. Donc à l'occasion, les Carrefour réfèrent les jeunes à des organismes partenaires ayant des créneaux d'intervention spécialisés tel l'aide en toxicomanie, démarrage d'entreprise, pour en citer deux.

Projets spéciaux

Les Carrefour jeunesse-emploi, collaborent avec divers partenaires afin de mettre sur pied divers projets répondant à des besoins spécifiques de certains jeunes. Ces projets ont des visées multiples: prévenir le décrochage scolaire, mailler les entreprises et les jeunes, contrer l'exode des jeunes, etc.

Parmi ses projets, on compte :

- Dans la majorité des Carrefour jeunesse emploi du Québec
  - Place aux jeunes
    - Une initiative qui vise à contrer l'exode
  - Solidarité jeunesse
    - Est un projet réalisé en partenariat avec la Sécurité du revenu et Emploi-Québec dont l'objectif est de permettre à des jeunes de 18 à 24 ans qui font une demande de prestations d'assistance-emploi à acquérir de l'autonomie et d'entreprendre une démarche de mise en mouvement leur permettant de recouvrer la santé, d'obtenir un emploi, de faire un stage, de retourner aux études, etc.
  - Le Défi de l'entrepreneuriat jeunesse
    - L'objectif du projet est donc de promouvoir chez les jeunes la culture entrepreneuriale qui favorise le développement d'attitudes, de compétences et d'habiletés profitables non seulement aux entrepreneurs de demain, mais également aux futurs employés et à tous les citoyens.
- Dans des localités spécifiques :
  - Des projets de travail ou de stages à l'étranger réalisés grâce à la collaboration d'organismes externes;
  - Des plateaux de travail;
  - Des stages exploratoires en entreprise, etc.

La vision du RCJEQ quant aux défis et enjeux de la santé et sécurité au travail pour les jeunes ?

- *Profil des jeunes à risque :*
  - *Faible scolarité;*
  - *Conditions de travail irrégulières;*
  - *Peu d'années d'expérience de travail.*

- *Perception des jeunes de à risque de la SST*
  - *De par leurs difficultés d'intégration en emploi, ils sont près à prendre de plus grands risques en milieu de travail;*
  - *Plus un jeune est près du marché du travail, meilleur est sa compréhension de la SST;*

- *Défis*
  - *Transmettre des notions de SST aux jeunes loin / ou ayant étés loin du marché du travail.*

- *Enjeux*
  - *Les enjeux sont sociaux et économiques, car notre objectif est de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ; toutefois cette insertion se fait difficilement dans un contexte ou la SST est à risque, causant un éloignement - ou désengagement - du jeune face au marché du travail*

- *Conclusion*
  - *Importance de la prévention auprès des jeunes loin du marché du travail, dû à la fragilité de leur réinsertion;*
  - *Également, avec l'intégration massive des jeunes sur le marché du travail, prévu dans les années à venir, il faudra se pencher sur la question de transfert de connaissances, ce qui inclut la SST*

Nous avons fait le jour sur le travail de nuit.

« La plupart des travailleurs de nuit ne parviennent jamais, même après des années, à s'adapter à un horaire... »

Pour les conclusions de cette recherche et de 700 autres études prioritaires en santé et sécurité du travail, consultez notre nouveau site:

www.irsst.qc.ca

irsst

Le moteur de votre recherche

1978-2003 25 ans

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail